

Jours fériés

Les jours fériés sont reconnus par la législation comme des journées de congé. Les employés ont alors droit à un jour de congé rémunéré. S'ils travaillent, leur rémunération change.

Quels sont les jours fériés au Manitoba?

Il y a huit jours fériés dans l'année :

- le jour de l'An
- la journée Louis Riel (3^e lundi de février)
- le Vendredi saint
- la fête de Victoria
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de grâces
- le jour de Noël

Le dimanche de Pâques, le lendemain de Noël et le jour du Souvenir sont-ils des jours fériés?

Non. Le dimanche de Pâques, le congé statutaire du mois d'août, le jour du Souvenir et le lendemain de Noël ne sont pas des jours fériés.

Bien que le jour du Souvenir ne soit pas un jour férié, il y a certaines restrictions touchant les heures d'ouverture et des exigences particulières concernant la rémunération versée aux employés qui travaillent cette journée-là. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Jour du Souvenir](#).

Comment les employés en congé un jour férié sont-ils payés?

Il y a deux façons de calculer l'indemnité de jour férié :

1. Si l'horaire des employés demeure le même (leur salaire ne change pas), ils reçoivent leur salaire normal pour le jour férié. Prenons l'exemple d'une employée qui travaille normalement huit heures par jour, cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. Si le jour férié tombe un lundi et que l'employée ne travaille pas, l'indemnité de jour férié sera égale à huit heures de son salaire normal.
2. Si l'horaire de travail ou le salaire d'un employé varie d'un jour à l'autre ou d'une période de paye à l'autre, l'indemnité de jour férié correspondra à 5 % du salaire total de l'employé touché pendant la période de quatre semaines précédant immédiatement le jour férié. Le temps supplémentaire ne compte pas dans ce

calcul. Par exemple, un employé à temps partiel peut travailler environ 25 heures par semaine au taux horaire de 10 \$, mais son horaire varie d'un jour à l'autre. Pendant les quatre semaines précédant le jour férié, l'employé a gagné 1 000 \$. L'indemnité de jour férié serait ainsi de 1 000 \$ multiplié par 5 %, soit 50 \$.

Tous les employés ont-ils droit à l'indemnité de jour férié?

Tous les employés ont droit à l'indemnité de jour férié, sauf dans les cas suivants :

- l'employé ne s'est pas présenté au travail un jour férié qui constitue normalement une journée où il est censé travailler;
- l'employé ne s'est pas présenté au travail, et ce, sans permission, la dernière journée de travail prévue avant le jour férié ou la première journée de travail prévue après le jour férié, à moins qu'il ne se soit absenté pour cause de maladie.

Existe-t-il des exceptions pour l'industrie de la construction?

Dans l'industrie de la construction, les employés ont généralement droit à une indemnité de jour férié qui correspond à un pourcentage de leur salaire normal. Il arrive souvent qu'une partie de l'indemnité s'ajoute à chaque chèque au lieu d'être payée en entier à la date du jour férié. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Industrie de la construction](#).

Qu'arrive-t-il si les employés travaillent un jour férié?

Les employés qui travaillent un jour férié ont normalement droit de recevoir un salaire égal à une fois et demie leur taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées pendant cette journée. Ils reçoivent en plus l'indemnité de jour férié.

Qu'arrive-t-il si le jour férié tombe la fin de semaine?

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, qui n'est pas un jour normal de travail, le prochain jour normal de travail sera le jour férié.

Qu'arrive-t-il si le jour férié tombe une journée où les employés ne travaillent pas habituellement?

Il peut arriver que des employés ne travaillent pas habituellement certains jours de la semaine. Lorsqu'un jour férié tombe sur un de ces jours, les employeurs doivent accorder à leurs employés un autre jour de congé ainsi que l'indemnité de jour férié avant leur prochain congé annuel ou à un moment convenu entre les deux parties.

Par exemple, lorsqu'un jour férié tombe un lundi et que les employés ne travaillent pas normalement le lundi, les employés ont droit à une autre journée de congé avant leur prochain congé annuel et reçoivent l'indemnité de jour

férié.

Tous les employeurs doivent-ils payer une fois et demie le taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées un jour férié?

Dans la plupart des lieux de travail, les employeurs doivent payer les employés qui travaillent pendant un jour férié l'indemnité de jour férié plus une fois et demie leur taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées cette journée-là. La seule exception concerne les employeurs qui gèrent une station-service, un hôpital, un hôtel, un restaurant, un lieu de divertissement, une entreprise à production ininterrompue ou une entreprise saisonnière (sauf dans l'industrie de la construction), ou ceux qui emploient des travailleurs domestiques.

Ces employeurs peuvent verser le salaire normal pour les heures travaillées pendant le jour férié s'ils accordent un autre jour de congé, avec l'indemnité de jour férié, dans les 30 jours qui suivent. Si les employeurs et les employés se mettent d'accord, le jour de congé peut être pris n'importe quand avant le prochain congé annuel des employés.

Tous les employeurs doivent-ils payer une fois et demie le taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées un jour férié?

Dans la plupart des lieux de travail, les employeurs doivent payer les employés qui travaillent pendant un jour férié l'indemnité de jour férié plus une fois et demie leur taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées cette journée-là. La seule exception concerne les employeurs qui gèrent une station-service, un hôpital, un hôtel, un restaurant, un lieu de divertissement, une entreprise à production ininterrompue ou une entreprise saisonnière (sauf dans l'industrie de la construction), ou ceux qui emploient des travailleurs domestiques.

Ces employeurs peuvent verser le salaire normal pour les heures travaillées pendant le jour férié s'ils accordent un autre jour de congé, avec l'indemnité de jour férié, dans les 30 jours qui suivent. Si les employeurs et les employés se mettent d'accord, le jour de congé peut être pris n'importe quand avant le prochain congé annuel des employés.

Qu'arrive-t-il s'il y a cessation d'emploi avant que l'autre jour de congé ne soit pris?

S'il y a cessation d'emploi avant que l'autre jour de congé ne soit pris, les employeurs doivent verser l'indemnité de jour férié dans les 10 jours suivant la fin de l'emploi. Ce paiement ne peut faire partie du salaire tenant lieu de préavis de cessation d'emploi.

Qu'arrive-t-il s'il y a cessation d'emploi dans les quatre semaines précédant un jour férié?

Si les employés quittent leur emploi avant un jour férié, ils n'ont pas droit à l'indemnité de jour férié pour ce jour férié.

Si un employeur met fin à des emplois avant un jour férié, les employés touchés ont droit à une indemnité de jour férié correspondant à 5 % de leur salaire total pour la période de quatre semaines précédant immédiatement le jour férié. Cela exclut la rémunération des heures supplémentaires, mais comprend le salaire tenant lieu de préavis de

cessation d'emploi. L'indemnité de jour férié doit être versée en même temps que les derniers salaires, au plus tard 10 jours après la fin de l'emploi.

Les jours fériés changent-ils le droit des employés d'avoir un jour de repos hebdomadaire ou d'être rémunérés pour les heures supplémentaires?

Un jour férié ne change rien à l'obligation des employeurs de payer les heures supplémentaires et ne peut remplacer un jour de repos hebdomadaire. Tant en ce qui a trait aux heures supplémentaires qu'au jour de repos hebdomadaire, le salaire versé en guise d'indemnité de jour férié est considéré comme des heures travaillées.

Quelles sont les répercussions des jours fériés sur les congés annuels et les indemnités de congé annuel?

Lorsqu'un jour férié tombe pendant un congé annuel, un autre jour de congé rémunéré doit être donné. L'indemnité de jour férié est considérée comme un salaire gagné lorsque les indemnités de congé annuelles sont calculées. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la page intitulée [Congé annuel et indemnités de congé annuel](#).

Pour communiquer avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204-945-3352 ou sans frais au Manitoba le
1-800-821-4307
Télécopieur : 204-948-3046
Courriel : employmentstandards@gov.mb.ca
Site Web : www.manitoba.ca/labour/standards

Ce qui précède est donné à titre de référence seulement et ne peut servir d'avis juridique. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter le Code des normes d'emploi, ou communiquez avec nous pour obtenir plus de détails.

le septembre 17, 2008