

Jours fériés (avant le 30 avril 2007)

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](#).

Quel est le salaire des employés un jour férié?

Les employés admissibles doivent recevoir au moins le salaire qu'ils auraient gagné si le jour en question n'avait pas été un jour férié. Si l'horaire des employés est variable d'un jour à l'autre, ils doivent recevoir l'équivalent de la moyenne de leur salaire quotidien au cours des 30 jours qui précèdent le jour férié.

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

Non. Les employés ont droit à une indemnité de jour férié dans les cas suivants :

- L'employé a gagné un salaire pendant 15 des 30 jours civils précédant le jour férié.

- L'employé n'était pas absent du travail un jour férié qui constitue normalement une journée où il est censé travailler.
- L'employé n'était pas absent du travail, et ce, sans permission, la dernière journée de travail prévue avant le jour férié ou la première journée de travail prévue suivant le jour férié, à moins qu'il ne se soit absenté en raison 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](#).

Est-ce que l'indemnité de jour férié est différente pour les employés payés au salaire minimum?

Les employés payés au salaire minimum ne sont pas tenus de travailler pendant 15 des 30 jours civils qui précèdent un jour férié pour avoir droit à une indemnité de jour férié. S'ils font tous les quarts de travail prévus dans la semaine qui précède le jour férié et qu'ils n'étaient pas absents du travail sans permission la dernière journée de travail prévue avant le jour férié, ils ont droit à l'indemnité de jour férié.

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

Les employés admissibles reçoivent une indemnité de jour férié, qu'ils travaillent ou non pendant le 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 le 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.

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 avant le jour férié?

Les employés licenciés par leurs employeurs peuvent encore être admissibles à l'indemnité de jour férié. S'ils ont travaillé pendant 15 des 30 jours civils qui précèdent un jour férié, ils ont droit à une indemnité de jour férié, même s'ils ne travaillent plus.

Mais si ce sont les employés qui quittent leur emploi, ils n'ont pas droit à l'indemnité de jour férié.

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 février 11, 2008