

**Les normes légales du travail au Canada  
(Québec, autres provinces, territoires et fédéral)**

**Congés annuels payés**

**Pour une évolution historique, voir : Congés annuels payés, Durée et pourcentage selon le nombre d'années de service continu  
[2010-2013](#) ; [1998-2009](#) ; [1985-1999](#).**

**Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail  
Ministère du Travail  
Novembre 2013**

## Notes explicatives du tableau

Congés annuels payés				
Admissibilité (service continu)	Durée <sup>1</sup> (semaines)	Indemnité <sup>2</sup> (% du salaire annuel)	Fractionnement <sup>3</sup>	Commentaires

### Définitions

- Durée (semaines) :** La durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.
  - Indemnité :** montant versé par l'employeur au salarié à titre de rémunération pour le congé annuel ou, selon le cas, en remplacement du congé annuel.
  - Fractionnement :** existence ou non d'une possibilité de séparer le congé annuel en périodes plus courtes.
- N.B. :** Par ailleurs, le tiret (—) qui figure parfois dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois ou règlements de l'Administration concernée.

### Résumé

Au cours de la période de 1985 à 2013, quatre administrations provinciales, soit l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador ont introduit une troisième semaine de congé payé. Par ailleurs, au Québec, le nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de la troisième semaine est passé progressivement de dix ans, en 1991, à cinq ans en 1995. Pour l'année 2013, il n'y a eu aucun changement des congés annuels payés dans les administrations.

**Congés annuels payés : Québec LNT : 50, 67-69, 71, 74 RNTPIV : 6-9 (LRQ., c. N-1.1)**

Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
Moins de 1 an	1 jour par mois de service*	4 %	Oui	*Maximum 2 semaines.
1 à 5 ans	2**	4 %	Sauf le congé d'une semaine ou moins.	**Le salarié a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines. N.B. : Dans le cas d'un salarié à pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.
5 ans et plus	3	6 %		
<b>Salariés de l'industrie du vêtement***</b>				
Moins de 1 an	1 jour par mois de service*	4 %		***Salariés qui étaient visés par l'un des quatre décrets expirés (voir le thème Salaire minimum, page 2, commentaires).
1 à 3 ans	3	6 %		
3 ans et plus	4	8 %		

**Congés annuels payés : Alberta ESC : 31, 34, 37, 40**

1 à 5 ans	2	4 %	Oui	—
5 ans et plus	3	6 %		

**Congés annuels payés : Colombie-Britannique ESA : 57, 58**

Moins de 1 an*	-	4 %	Oui	* Les employés qui travaillent pendant cinq jours civils ou moins n'ont pas droit à des vacances annuelles payées.
1 à 5 ans	2	4 %		
5 ans et plus	3	6 %		

<b>Congés annuels payés:Île-du-Prince-Édouard ESA : 11, 11.1</b>				
<b>Admissibilité (service continu)</b>	<b>Durée (semaines)</b>	<b>Indemnité (% du salaire annuel)</b>	<b>Fractionnement</b>	<b>Commentaires</b>
1 an à 8 ans 8 ans et plus	2* 3*	4 % 6 %	Aucune précision	*Lorsque le salarié n'a pas effectué 90 % des heures normales de travail chez un même employeur au cours de la période de référence de 12 mois consécutifs, il peut décider de renoncer à son congé annuel. Il obtient alors une indemnité de congé équivalant à 4 % ou 6 % du salaire gagné au cours de l'année de référence, selon le nombre de ses années de service.
<b>Congés annuels payés : Manitoba CNE : 34(1), 37, 39(2)</b>				
1 à 5 ans 5 ans et plus	2 3	4 % 6 %	Oui	—
<b>Congés annuels payés : Nouveau-Brunswick LNE : 24(1), 24(1.1), 25(1)</b>				
Moins de 8 ans 8 ans et plus	1 jour de congé par mois travaillé au cours d'une année, maximum 2 semaines. 1,25 jour de congé par mois travaillé au cours d'une année, maximum 3 semaines.	4 % 6 %	Aucune précision	—
<b>Congés annuels payés : Nouvelle-Écosse LSC : 32, 33</b>				
1 à 8 ans 8 ans et plus	2* 3*	4 % 6 %	Oui	*Lorsque le salarié n'a pas effectué 90 % des heures normales de travail chez un même employeur au cours de la période de référence de 12 mois consécutifs, il peut décider de renoncer à son congé annuel. Il obtient alors une indemnité de congé équivalant à 4 % ou 6 % du salaire gagné au cours de l'année de référence, selon le nombre de ses années de service.

<b>Congés annuels payés : Ontario LNE : 33, 35, 35.2, 41</b>				
<b>Admissibilité (service continu)</b>	<b>Durée (semaines)</b>	<b>Indemnité (% du salaire annuel)</b>	<b>Fractionnement</b>	<b>Commentaires</b>
1 an	2*	4 %	Oui	*L'employé peut renoncer aux vacances qu'il a accumulées avec l'accord écrit de l'employeur et l'autorisation du Directeur des normes d'emploi. Cette approbation ne modifie en rien l'obligation de l'employeur de verser à l'employé l'indemnité de vacances.
<b>Congés annuels payés : Saskatchewan LSA : 30, 31, 33, 37 LSR : 16</b>				
1 à 10 ans	3*	5,8 %	Oui	* Il s'agit de 3/52 des gains annuels.
10 ans et plus	4**	7,7 %		** Il s'agit de 4/52 des gains annuels.  Lorsqu'il y a une pénurie de main-d'œuvre, l'employé peut renoncer au congé annuel avec l'accord écrit de l'employeur. Cette approbation ne modifie en rien l'obligation de l'employeur de verser à l'employé une indemnité de congé. L'entente doit par ailleurs être déposée auprès du Directeur des normes du travail.
<b>Congés annuels payés : Terre-Neuve-et-Labrador LSA : 8 ,9</b>				
1 à 15 ans*	2	4 %	Oui	*Le salarié doit avoir effectué 90 % des heures de travail offertes par son employeur pour avoir droit au congé annuel, autrement il n'a droit qu'à l'indemnité de congé équivalant à 4 ou 6 % selon le cas.
15 ans et plus*	3	6 %		
<b>Congés annuels payés : Fédéral Canada CCT : 183, 184 RCNT : 13, 14</b>				
1 à 6 ans	2	4 %	Aucune précision	L'employé qui a droit à un congé annuel peut y renoncer ou le reporter moyennant une entente écrite avec l'employeur.
6 ans et plus	3	6 %		L'employeur doit verser l'indemnité à l'employé qui a renoncé à un congé annuel.

<b>Congés annuels payés : Territoires du Nord-Ouest LNE : 24, 25</b>				
<b>Admissibilité (service continu)</b>	<b>Durée (semaines)</b>	<b>Indemnité (% du salaire annuel)</b>	<b>Fractionnement</b>	<b>Commentaires</b>
1 à 6 ans	2	4 %	Aucune précision	* 6 années continues ou accumulées au cours des 10 dernières années.
6 ans et plus*	3	6 %		
<b>Congés annuels payés : Nunavut LNT : 15-17</b>				
1 à 6 ans	2	4 %	Aucune précision	* 6 années continues ou accumulées au cours des 10 dernières années.
6 ans et plus*	3	6 %		
<b>Congés annuels payés : Yukon LNE : 19, 21</b>				
1 an	2	4 %	Aucune précision	—