

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

Jours fériés payés

Pour une évolution historique, voir : Jours fériés [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

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

Notes explicatives du tableau

Jours fériés : Québec LNT					
Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires

Définitions

1. **Jour chômé** : jour férié durant lequel un salarié ne travaille pas.
2. **Jour habituellement travaillé** : mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié est en congé, alors que suivant son horaire habituel, il aurait travaillé.
3. **Jour habituellement chômé** : mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié est en congé, alors que suivant son horaire habituel, il aurait été en congé.
4. **Jour travaillé** : mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié travaille.
5. **Commentaires** : Au Canada, il existe deux grands modes de calcul de l'indemnité de congé pour les jours fériés. Le premier correspond au **salaires moyen des jours travaillés** tandis que le second correspond au **salaires quotidien moyen au cours d'une période donnée**. Dans le premier cas, seules les journées travaillées sont considérées dans le calcul de l'indemnité, alors que dans le deuxième, le salaire gagné au cours d'une période (souvent 30 jours) est divisé par un nombre (souvent 20), sans égard aux journées travaillées. Dans le tableau suivant, nous utiliserons donc les expressions **salaires moyen des jours travaillés** ou **salaires quotidien moyen au cours d'une période donnée** afin d'illustrer le mode de calcul utilisé. Le lecteur trouvera le détail du mode de calcul dans la colonne « Commentaires ».

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, le nombre de jours fériés payés a augmenté dans neuf administrations provinciales et territoriales, il est passé de sept à neuf jours au cours de période et de sept jours pour l'Île-du-Prince Édouard. Au Québec, il est passé de sept à huit jours en 1991. Notons toutefois que deux administrations provinciales (l'Ontario et l'Île du Prince Édouard) les ont augmentés plus d'une fois au cours de cette période. De plus, la Colombie-Britannique a ajouté à ses jours fériés payés le "Family Day" (Bill 53-2012 Family day Act).

Jours fériés : Québec LNT : 59.1, 60, 62, 63, 64, 65. RNTPIV : 5 (LRQ.,c. N-1.1)

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Aucune condition d'admissibilité reliée au service continu.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission et sans raison valable la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler.</p> <p>Autres exclusions :</p> <p>Le salarié visé par une convention collective ou un décret qui lui donne droit à au moins 7 jours fériés, chômés et payés en plus du congé de la fête nationale.</p> <p>Le salarié non syndiqué qui reçoit un nombre de jours fériés, chômés et payés, en plus de la fête nationale, égal à celui prévu dans la convention collective ou le décret des employés syndiqués de l'entreprise où il travaille.</p>	8**	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	<p>Salaire régulier pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.</p> <p>ou</p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>1 jour de congé rémunéré, (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée).</p>	<p>*Calcul du salaire quotidien moyen : 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.</p> <p>N.B. Dans le cas d'un salarié au pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.</p> <p>1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, pour le salarié rémunéré en tout ou en partie à commission.</p> <p>** Nombre : Comprend le 24 juin, selon la <i>Loi sur la fête nationale</i>, L.R.Q., c. F-1.1.</p>
<p>Salarié de l'industrie du vêtement</p> <p>Les salariés de l'industrie du vêtement ont aussi droit aux congés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le 2 janvier • le Vendredi saint et le lundi de Pâques. 	10**				

Jours fériés : Alberta ESC : 1(1) (b), (x), 25-31

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Avoir travaillé pour le même employeur au moins 30 jours dans les 12 derniers mois.</p> <p>L'employé doit avoir travaillé le dernier quart de travail prévu avant, et le premier quart prévu après le jour férié (à noter que les employés continueront d'être admissibles s'ils ont la permission de l'employeur de s'absenter pour l'un et ou l'autre de ces quarts de travail), et l'employé ne doit pas avoir refusé de travailler le jour férié lorsqu'on lui a demandé de le faire.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler.</p>	9	Salaire moyen des jours travaillés*.	—	<p>1,5 fois le taux de salaire pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>Salaire moyen des jours travaillés*.</p> <p>ou</p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).</p>	<p>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Salaire gagné au cours des 9 dernières semaines ÷ nombre de jours travaillés.</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p> <p>Jour férié travaillé, mais habituellement chômé : 1,5 fois le taux de salaire pour les heures travaillées.</p>

Jours fériés : Colombie-Britannique ESA 1, 44-48

<p>Être à l'emploi de l'employeur depuis les 30 derniers jours et avoir travaillé 15 des 30 derniers jours.</p>	10	Salaire moyen des jours travaillés*.	Salaire moyen des jours travaillés*.	<p>1,5 fois le salaire régulier pour les 12 premières heures travaillées, et 2 fois pour les heures travaillées subséquentes ;</p> <p>+</p> <p>Salaire moyen des jours travaillés*.</p>	<p>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Total du salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés.</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p>
---	----	--------------------------------------	--------------------------------------	---	---

Jours fériés : Île-du-Prince-Édouard ESA : 6-10

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>L'employé doit avoir fait 30 jours de service continu et 5 jours de travail au cours des 30 derniers jours.</p> <p>Un employé n'est pas admissible :</p> <p>S'il s'est absenté sans raison valable la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler;</p> <p>S'il accepte de travailler le jour férié rémunéré et, sans motif raisonnable, omet de se présenter ou exécuter des travaux le jour des congés payés;</p> <p>ou</p> <p>S'il est employé en vertu d'un contrat de service en vertu de laquelle le salarié peut choisir de travailler ou non si on lui demande de le faire.</p>	7	Salaire moyen des jours travaillés*.	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).	<p>150 % du salaire régulier pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>Salaire régulier pour la journée de travail selon l'horaire habituel.</p> <p>ou</p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).</p>	<p>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p> <p><i>Si horaire régulier :</i></p> <p>Salaire régulier pour la journée de congé.</p> <p><i>Si horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i></p> <p>Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés.</p> <p>Note :</p> <p>Selon le site web d' Employment Standards Branch du Gouvernement de l'Île du Prince Édouard. La législation ne précise pas de calcul.</p> <p>Jour férié travaillé, mais habituellement chômé :</p> <p>Le salarié qui travaille un jour férié tombant sur une journée qui serait normalement chômée reçoit un autre jour de congé rémunéré selon le salaire régulier qu'il recevrait s'il travaillait cette journée-là.</p>

Jours fériés : Manitoba CNE : 21-23(2), 24, 25(1), 26(2)

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Aucune condition d'admissibilité liée au service continu.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler.</p>	8*	Salaire moyen des jours travaillés**.	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).	Salaire régulier pour les heures travaillées ; + 150 % du salaire régulier pour les heures travaillées.	<p>* Nombre : Ne comprend pas le Jour du Souvenir (<i>The Remembrance Day Act</i>, C.C.S.M. c. R80) qui n'est pas reconnu comme un jour férié dans l'ESC.</p> <p>** Salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Horaire régulier : Salaire régulier pour la journée de congé. Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) : 5 % du salaire total pour la période de 4 semaines précédant le jour férié.</p>

Jours fériés : Nouveau-Brunswick LNE : 1, 18(1)-(4), 19(1), 21(1), 22(3)

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Un employé qui a travaillé 90 jours à l'emploi de l'employeur au cours des 12 derniers mois*.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans motif raisonnable la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler.</p>	7**	Salaire moyen des jours travaillés***	<p>Salaire moyen des jours travaillés***</p> <p>ou</p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où s'il reprend le congé).</p>	<p>150 % du salaire normal pour les heures travaillées ;</p> <p>+ Salaire moyen des jours travaillés***.</p> <p>ou (avec le consentement de l'employé) :</p> <p>Salaire normal pour les heures travaillées ;</p> <p>+ 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).</p>	<p>* Salarié non admissible travaillant un jour férié :</p> <p>150 % du salaire normal pour les heures travaillées.</p> <p>**Comprend le premier lundi du mois d'août, selon le <i>New Brunswick Day Act, chapter N-4.1</i>.</p> <p>***Salaire moyen des jours travaillés :</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p> <p>Horaire régulier :</p> <p>Salaire normal pour une journée normale de travail.</p> <p>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</p> <p>Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés.</p>

Jours fériés : Nouvelle-Écosse LSC : 37, 38, 41, 42

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Le salarié doit avoir travaillé 15 jours au cours des 30 derniers jours.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié. Un employé affecté à une opération continue n'est pas admissible s'il ne travaille pas le jour férié, alors qu'il avait été appelé à le faire.</p>	5**	Salaire moyen des jours travaillés*.	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).	150 % du salaire normal pour les heures travaillées ; + Salaire moyen des jours travaillés*.	<p>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p> <p>Horaire régulier :</p> <p>Salaire normal pour une journée normale de travail.</p> <p>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</p> <p>Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés</p> <p>Note Selon le site web du Labour and Advanced Education du Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. La législation ne précise pas de calcul.</p> <p>** Nombre :</p> <p>Ne comprend pas le jour du Souvenir (<i>Remembrance Day Act</i>, R.S.N.S. 1989, c. 396) qui n'est pas reconnu comme un jour férié dans le LSC.</p> <p>Les employés peuvent prendre une journée de congé pour assister à une cérémonie de la citoyenneté. Ils doivent donner un préavis de quatorze jours, ou dans la mesure du raisonnable. Une preuve de la cérémonie peut être demandée de la part de l'employeur.</p>

Jours fériés : Ontario LNE 2000 : 1, 24-32 ERSFSM : 1.1, 27

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Aucune condition d'admissibilité liée au service continu.*</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans motif raisonnable la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou s'il ne travaille pas le jour férié alors qu'il avait accepté de le faire.</p>	<p align="center">9</p>	<p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**.</p>	<p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**);</p> <p>ou, si l'employé y consent.</p> <p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**.</p>	<p>Salaire normal pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**).</p> <p>ou</p> <p>Salaire normal pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>150 % du taux de salaire normal pour les heures travaillées.</p>	<p>*Admissibilité de certains salariés :</p> <p>Pour les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac, il est nécessaire d'avoir travaillé 13 semaines chez le même employeur pour être admissible aux congés fériés.</p> <p>Pour les employés de certains sous-secteurs de l'industrie du vêtement pour dames, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 3 mois chez le même employeur pour être admissible aux jours fériés.</p> <p>**Calcul du salaire quotidien moyen :</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p> <p>Salaire gagné + indemnité de vacances au cours des 4 semaines de travail précédant la semaine du congé ÷ 20.</p> <p>Droit de refus :</p> <p>À l'exception des employés travaillant dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, les employés admissibles peuvent refuser de travailler un jour férié.</p>

Jours fériés : Saskatchewan LSA : 38, 39

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
Aucune condition d'admissibilité liée au service continu ou à la prestation de travail.	10	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	1,5 fois le taux de salaire normal pour les heures travaillées ; + Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	*Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Horaire régulier : Salaire normal pour la journée de congé. Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) : Salaire gagné au cours des 4 dernières semaines ÷ 20.

Jours fériés : Terre-Neuve-et-Labrador LSA : 14-19

30 jours de service continu. Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission et sans motif raisonnable la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié.	6	Salaire moyen des jours travaillés*.	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).	Salaire moyen des jours travaillés* ; + Salaire normal pour les heures travaillées. ou Salaire normal pour les heures travaillées ; + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).	*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires sont considérées. Salaire horaire du salarié x nombre moyen d'heures de travail par jour travaillé au cours des 3 semaines précédant le congé. Droit de refus : À l'exception du secteur des services publics et dans le cas des services essentiels et des employés affectés à un travail ininterrompu, il existe un droit de refuser de travailler lors d'un jour férié.
---	---	--------------------------------------	---	---	---

Jours fériés : Fédéral Canada CCT : 166, 193, 196-198, 201, 202 RCNT : 17, 18

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Le salarié doit avoir travaillé 30 jours continus,</p> <p>et</p> <p>15 jours de travail dans les derniers 30 jours (sauf si l'horaire de travail de l'employé est tel qu'il ne pourrait pas satisfaire cette condition).</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il est occupé à un travail ininterrompu et qu'il ne s'est pas présenté au travail, le jour férié, après y avoir été appelé.</p>	<p align="center">9</p>	<p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.</p>	<p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*).</p>	<p>150 % du salaire normal pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.</p>	<p>Calcul du salaire quotidien moyen :</p> <p>Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p> <p>Horaire régulier :</p> <p>Salaire normal pour la journée de congé.</p> <p>Horaire irrégulier (horaire comportant des journées d'une durée variable, au moins 15 des 30 jours précédant le jour férié) :</p> <p>Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ 20.</p> <p>Employé dont les conditions de travail en matière d'horaire sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire pour 15 jours dans les derniers 30 jours :</p> <p>Les heures supplémentaires sont considérées.</p> <p>Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ 20.</p> <p>Salarié non admissible travaillant un jour férié :</p> <p>150 % du taux de salaire normal pour les heures travaillées.</p>

Jours fériés : Territoires du Nord-Ouest LNE : 22, 23					
Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>Le salarié doit avoir travaillé les 30 derniers jours des 12 derniers mois.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler.</p>	10	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire.*	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire.* ou 1 jour de congé rémunéré.	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire ;* + 1,5 fois le taux régulier du salaire pour les heures travaillées. ou Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire ;* + 1 jour de congé rémunéré.	*Pour les employés qui ne sont pas payés sur la base du temps, le salaire versé est le salaire journalier moyen des 4 dernières semaines complètes.
Jours fériés : Nunavut LNT : 1, 22, 24, 25, 26, 28					
<p>L'employé doit avoir travaillé 30 jours à l'emploi des 12 derniers mois.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler.</p>	9	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire.*	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire ;* ou 1 jour de congé rémunéré.	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire ;* + 1,5 fois le taux régulier du salaire pour les heures travaillées. ou Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux régulier de salaire ;* + 1 jour de congé rémunéré.	*Pour les employés qui ne sont pas payés sur la base du temps, le salaire versé est : le salaire journalier moyen des 4 dernières semaines complètes.

Jours fériés : Yukon LNE : 1, 29-31,34

Admissibilité	Nombre	Jour chômé habituellement travaillé	Jour chômé habituellement chômé	Jour travaillé	Commentaires
<p>30 jours à l'emploi.</p> <p>Un employé n'est pas admissible si, depuis au moins 14 jours consécutifs immédiatement avant le jour férié, il est en congé non payé à sa propre demande.</p> <p>Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission et sans motif légal la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devait travailler</p>	<p align="center">9</p>	<p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.</p>	<p>1 jour de congé rémunéré</p> <p>(selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*).</p>	<p>Salaire normal pour les heures prévues à l'horaire habituel ;**</p> <p>+</p> <p>150 % du salaire normal pour les heures travaillées.</p> <p>ou</p> <p>Salaire normal pour les heures travaillées ;</p> <p>+</p> <p>1 jour de congé rémunéré.</p>	<p>*Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées.</p> <p><i>Horaire régulier :</i> Salaire pour une journée normale de travail.</p> <p><i>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 2 dernières semaines ÷ 10.</p> <p>**Salaire normal pour une journée normale de travail, comme prévu à l'horaire habituel du salarié.</p>