

Actualité juridique

Les règles salariales pour la fête du Canada

Juin 2016

Droit de l'emploi et du travail

En théorie, c'est le solstice d'été qui donne le coup d'envoi de l'été, mais pour la plupart des Canadiens, c'est la fête du Canada qui lance la saison estivale. Comme ce jour férié est à nos portes, il est important pour les employés et les employeurs de se rappeler leurs droits et obligations.

Travailleurs assujettis à la réglementation fédérale

Rappelez-vous que l'année dernière, des changements touchant le *Code canadien du travail* et le *Règlement du Canada sur les normes du travail* sont entrés en vigueur. Essentiellement, il n'est plus nécessaire pour un employé d'un secteur assujéti à la réglementation fédérale d'avoir travaillé 15 jours avant le jour férié. Tant qu'un employé a travaillé 30 jours auprès d'un employeur, l'employé a le droit de recevoir la rémunération applicable aux jours fériés. Les changements de l'année dernière ont aussi touché les calculs de la paie du jour férié. Les employés ont maintenant le droit de recevoir 1/20^e de leurs gains totaux des quatre semaines de paie précédant la fête du Canada.

Travailleurs assujettis à la réglementation provinciale

Québec

Au Québec, les droits sont semblables à ceux des employés assujettis à la réglementation fédérale. Aucune obligation ne stipule qu'un employé doit avoir été employé pendant 30 jours pour recevoir une indemnité. Les calculs sont légèrement différents. La plupart des employés ont le droit de recevoir 1/20^e de leur salaire gagné pendant les quatre semaines complètes précédant la semaine du 1^{er} juillet, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Ontario

En Ontario, tous les employés ont le droit de recevoir 1/20^e de leur salaire normal gagné et toute indemnité de vacances payable au cours des quatre semaines précédant la semaine de travail dans laquelle tombe la fête du Canada, tant qu'ils ont travaillé leur dernière journée de travail prévue à l'horaire avant le jour férié et la première journée de travail prévue à l'horaire après le jour férié, ou qu'ils ont un motif raisonnable de s'absenter du travail. Le ministère du Travail de l'Ontario offre un [calculateur du salaire pour jour férié](#) sur son site Web.

Alberta

Tous les employés ont le droit de recevoir leur salaire quotidien moyen s'ils ont travaillé pour l'employeur pendant au moins 30 jours ouvrables au cours des 12 mois précédant la fête du Canada et s'ils ont fait leur quart de travail prévu à

l'horaire avant et après le jour férié, à moins que l'employeur n'ait donné un consentement à cet égard. Le salaire quotidien moyen est calculé comme la moyenne du salaire quotidien sur une période de neuf semaines si l'employé a occupé l'emploi pendant au moins neuf semaines, ou la moyenne du salaire quotidien des jours travaillés si l'employé a occupé l'emploi pendant moins de neuf semaines.

Dans tous les territoires, des règles particulières peuvent s'appliquer pour certains types d'employés et dans des situations particulières, plus précisément en ce qui concerne l'industrie de la construction et les employés payés à la commission. Veuillez communiquer avec nous si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements.

Brittany Hinds
Erin Ludwig
Catherine Pronovost
Rhonda Shirreff

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Catherine Pronovost	Montréal	+1 514.847.6068	catherine.pronovost@nortonrosefulbright.com
> Brittany Hinds	Ottawa	+1 613.780.8649	brittany.hinds@nortonrosefulbright.com
> Rhonda Shirreff	Toronto	+1 416.203.4444	rhonda.shirreff@nortonrosefulbright.com
> Erin M. Ludwig	Calgary	+1 403.267.8309	erin.ludwig@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.