
Direction des normes d'emploi

Jours fériés

Les jours fériés sont parfois appelés jours de fête légale ou fêtes légales. Ce sont des jours de congé fixés par la loi. Les employés ont alors droit à une journée de congé rémunérée ou sont rémunérés différemment s'ils travaillent.

Quels sont les jours fériés au Manitoba?

Il y a neuf jours fériés au cours de l'année, à savoir :

- le jour de l'An
- le jour de Louis Riel (le troisième lundi de février)
- le Vendredi saint
- la fête de la Reine
- le 1^{er} juillet (Fête du Canada)
- la fête du Travail
- la Journée du chandail orange (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)
- le jour de l'Action de grâces
- le jour de Noël

<i>Jours fériés</i>	<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
Jour de l'An	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier	1 ^{er} janvier
Jour de Louis Riel	17 février	16 février	15 février
Vendredi saint	18 avril	3 avril	26 mars
Fête de la Reine	19 mai	18 mai	24 mai
le 1 ^{er} juillet (Fête du Canada)	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet	1 ^{er} juillet
Fête du Travail	1 septembre	7 septembre	6 septembre
Journée du chandail orange	30 septembre	30 septembre	30 septembre
Jour de l'Action de grâces	13 octobre	12 octobre	11 octobre
Jour de Noël	25 décembre	25 décembre	25 décembre

La plupart des employés reçoivent une indemnité de jour férié pour ces journées, qu'ils travaillent ou non.

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

Les employés qui ne travaillent pas le dimanche de Pâques, la journée Terry Fox et le lendemain de Noël n'ont pas droit à une journée payée, car ce ne sont pas des jours fériés.

Bien que le jour du Souvenir ne soit pas un jour férié, certaines restrictions s'appliquent aux heures d'ouverture des commerces et il existe des exigences particulières relatives à la rémunération des employés qui travaillent ce jour-là. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements sur le [Jour du Souvenir](#).

Comment calcule-t-on l'indemnité de jour férié?

Les employés qui travaillent toujours le même nombre d'heures reçoivent leur salaire normal d'une journée comme indemnité de jour férié.

- Par exemple, un employé qui travaille toujours huit heures par jour et quarante heures par semaine reçoit son salaire normal de huit heures comme indemnité de jour férié.

Dans le cas d'un employé dont le salaire ou les heures de travail varient, l'indemnité de jour férié correspond à 5 % de sa rémunération brute (excluant toute rémunération des heures supplémentaires) pour la période de quatre semaines qui précède le jour férié.

- Par exemple, un employé qui travaille un nombre d'heures différent chaque jour et qui a gagné 1 200 \$ pendant les quatre semaines précédant le jour férié a droit à une indemnité de jour férié de 60 \$, c'est-à-dire, $1\,200\,\$\times 5\,\% = 60\,\$$.

Y a-t-il une exception pour l'industrie de la construction?

Dans l'industrie de la construction, les employés ont aussi droit à des indemnités de jour férié. Les employés qui travaillent dans l'industrie de la construction reçoivent 4 % de leur salaire brut à titre d'indemnité de jour férié, et cette indemnité est souvent ajoutée à chaque paye au lieu d'être payée en entier à la date du jour férié. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements sur [l'industrie de la construction](#).

Les employés ont-ils tous droit à une indemnité de jour férié?

Tous les employés ont droit à une indemnité de jour férié, à moins :

- qu'ils soient appelés à travailler un jour férié, mais qu'ils sont absents ce jour-là sans le consentement de l'employeur;
- qu'ils soient absents du travail le dernier jour de travail prévu à l'horaire avant le jour férié ou le premier jour de travail prévu à l'horaire après le jour férié, et ce, sans le consentement de l'employeur.

Les fonctionnaires électoraux, les recenseurs et toute autre personne nommée temporairement en vertu de la *Loi électorale* n'ont pas droit à une indemnité de jour férié.

Les employés doivent-ils avoir travaillé un certain temps avant d'avoir droit aux indemnités de jour férié?

Non. La durée de la période de travail d'un employé chez un employeur n'a pas d'incidence sur l'obligation de verser l'indemnité de jour férié.

Par exemple, si un employé a commencé à travailler chez un employeur la veille d'un jour férié, il aura droit à une indemnité de jour férié correspondant à 5 % du salaire de son premier jour de travail.

Que se passe-t-il lorsque les employés travaillent un jour férié?

Les employés qui travaillent un jour férié ont normalement droit de recevoir, en plus de leur indemnité de jour férié, un salaire au taux normal majoré de 50 % pour toutes les heures travaillées pendant cette journée.

Les employeurs doivent-ils tous payer le salaire normal majoré de 50 % pour les heures travaillées un jour férié?

Dans la plupart des lieux de travail, l'employeur doit verser aux employés qui travaillent un jour férié une indemnité de jour férié en plus de leur salaire normal majoré de 50 % pour les heures travaillées ce jour-là.

Une exception s'applique toutefois aux employeurs qui gèrent une station-service, un hôpital, un hôtel, un restaurant, une entreprise de divertissement, une entreprise à production ininterrompue, une entreprise agricole à ambiance contrôlée ou une entreprise saisonnière (sauf dans l'industrie de la construction), ainsi qu'aux employeurs de travailleurs domestiques. Ces employeurs peuvent verser à leurs employés le salaire normal pour les heures travaillées le jour férié s'ils leur accordent un autre jour de congé et l'indemnité de jour férié correspondante dans les 30 jours qui suivent le jour férié. Si l'employeur et l'employé s'entendent sur la date, le jour de congé peut être prévu à tout moment avant le prochain congé annuel de l'employé.

Comment l'indemnité de jour férié est-elle calculée dans le cas des employés rémunérés au rendement qui ne travaillent pas le jour férié?

Comme pour d'autres types de rémunération, les employés rémunérés au rendement ont droit à une somme qui correspond à 5 % de leur salaire total (y compris la rémunération au rendement) pendant les quatre semaines précédant le jour férié.

Comment les employés qui reçoivent une rémunération au rendement sont-ils payés pour les jours fériés où ils travaillent?

La plupart des employés qui travaillent pendant un jour férié ont droit à 1,5 fois leur salaire normal pour leurs heures de travail pendant le jour férié en question, en plus de l'indemnité de jour férié qui s'élève à 5 % du salaire des quatre semaines précédant le jour férié. Ceci inclut les employés rémunérés au rendement.

Pour calculer la rémunération au rendement à laquelle un employé a droit, calculez d'abord le salaire horaire en divisant la rémunération au rendement par le nombre total d'heures travaillées au cours de la période de paie. Le taux horaire varie habituellement d'une période de paie à l'autre, puisqu'il dépend de la rémunération obtenue et du nombre d'heures travaillées.

Prenons l'exemple d'une vendeuse payée à la commission une fois par semaine et qui gagne 800 \$ en commissions, en travaillant 32 heures normales et 8 heures pendant un jour férié.

$$\begin{array}{rcl} \textit{Commissions} & = & 800 \$ \\ \textit{Total des} & = & \textit{Taux} \\ \textit{heures} & & \textit{horaire} \\ & ou & 40 \\ & & = 20 \$/heure \end{array}$$

On multiplie alors le taux horaire par le nombre d'heures normales de travail effectuées :
Taux horaire × nombre d'heures normales de travail effectuées

$$20 \$ \times 32 = 640 \$$$

Pour calculer le salaire dû pour les heures de travail effectuées pendant le jour férié, multiplier le taux horaire par 1,5 :

$$\text{Taux horaire} \times 1,5 = \text{rémunération des heures supplémentaires}$$

$$20 \$ \times 1,5 = 30 \$$$

Ce montant est alors multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées pendant le jour férié. Dans cet exemple, la vendeuse a gagné :

$$\begin{array}{l} \text{Salaire dû pour les heures de travail effectuées pendant le jour férié} \times \text{heures travaillées pendant le jour} \\ \text{férié} \end{array}$$
$$30 \$ \times 8 = 240 \$$$

Additionner le salaire normal et le salaire du jour férié pour obtenir la rémunération totale de la vendeuse pendant la période de paie.

640 \$ + 240 \$ = 880 \$

Étant donné que la vendeuse a déjà touché 800 \$ pendant cette période de paie, l'employeur doit lui verser 80 \$ de plus pour les heures de travail qu'elle a faites et qui ne lui ont pas été payées, plus 5 % de la rémunération normale des 28 jours précédent le jour férié.

Qu'entend-on par « rémunération au rendement »?

La rémunération au rendement est établie en fonction de la productivité des employés et non du nombre d'heures de travail effectuées. Entre autres exemples courants, on peut citer les vendeurs à commission, les mécaniciens payés à taux de salaire fixe et les travailleurs à la pièce.

Qu'arrive-t-il lorsqu'un jour férié tombe le samedi ou le dimanche?

Lorsqu'un jour férié tombe le samedi ou le dimanche et qu'un employé ne travaille pas habituellement ces jours-là, l'employé doit obtenir un jour de congé le jour de travail ordinaire suivant ainsi que l'indemnité de jour férié.

Qu'arrive-t-il lorsqu'un jour férié tombe un jour où un employé ne travaille pas habituellement?

Lorsqu'un jour férié tombe un jour de la semaine où un employé ne travaille pas habituellement, l'employeur doit lui donner congé un jour de travail ordinaire ainsi que l'indemnité de jour férié. Le jour de congé doit être donné avant le prochain congé annuel de l'employé ou à un moment convenu entre l'employeur et l'employé.

Les employés et les employeurs peuvent-ils choisir un jour différent comme jour férié?

L'employeur peut substituer à un jour férié à l'exception de la Journée du chandail orange, un autre jour aux fins du salaire et de l'indemnité de jour férié pour les heures travaillées ce jour-là :

- soit en conformité avec une convention collective;
- soit avec l'accord écrit de la majorité des employés. Ceci ne nécessite pas l'approbation de la Direction des normes d'emploi, mais l'employeur devrait conserver une copie de cet accord.

Le jour de substitution doit être choisi dans les 12 mois précédent ou suivant le jour férié.

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 ouvrables suivant la fin de l'emploi. Cette indemnité ne peut pas faire partie du salaire tenant lieu de préavis.

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

Si l'employé quitte son emploi avant un jour férié, il n'a pas droit à l'indemnité de jour férié pour cette journée.

Si l'employeur met fin à un emploi avant un jour férié, l'employé touché a droit à une indemnité de jour férié correspondant à 5 % de son salaire brut (excluant toute rémunération des heures supplémentaires, mais comprenant le salaire tenant lieu de préavis) pour la période de quatre semaines qui précède le jour férié. L'indemnité de jour férié doit être versée en même temps que le dernier salaire, au plus tard dix jours ouvrables après la date de fin d'emploi.

Quelles sont les répercussions des jours fériés sur le droit des employés d'avoir un jour de repos hebdomadaire ou d'être rémunérés pour les heures supplémentaires?

Le salaire versé en guise d'indemnité de jour férié est considéré comme des heures travaillées aux fins du calcul des heures supplémentaires et doit être pris en compte dans le calcul des heures de travail des employés. Un jour férié ne remplace pas un jour de repos hebdomadaire.

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

Les jours fériés ne comptent pas comme des jours de congé annuel. Lorsqu'un jour férié tombe pendant le congé annuel d'un employé, l'employeur doit lui donner un autre jour de congé rémunéré et lui verser la somme correspondant à l'indemnité de jour férié pour le jour férié. L'indemnité de jour férié est prise en compte dans le calcul des indemnités de congé annuel. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements Congés et indemnités de congés.

Quels commerces de détail ont le droit d'être ouverts sans un arrêté les dimanches et les jours fériés?

Les commerces de détail ne sont plus tenus de fermer à 18 h les dimanches et certains jours fériés, et peuvent déterminer leurs propres heures d'ouverture.

Les restrictions provinciales ont été retirées, mais les municipalités auront le pouvoir d'adopter des règlements municipaux en vertu de la Loi sur les municipalités, empêchant les commerces de détail qui relèvent de leur compétence d'ouvrir certains jours ou pendant certaines heures.

Le jour du Souvenir n'est pas un jour férié. Toutefois, ce jour-là, les commerces de détail doivent rester fermés de 9 h à 13 h. Pour en savoir plus, consultez la feuille de renseignements sur le [Jour du Souvenir](#).

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

Offerts dans de multiples formats sur demande.

le août 14, 2025

[Fermer](#)

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA