

Paid Public Holidays

The paid public holidays are New Year's Day, Good Friday, Canada Day, New Brunswick Day, Labour Day, Remembrance Day and Christmas Day. When Canada Day falls on a Sunday, the Monday following shall be observed as a public holiday.

All *employees** who work on a public holiday must be paid time and one-half the employee's regular wages for each hour worked that day.

* (Note: the term **employee** in this document refers to all full-time and part-time employees.)

In addition, if the employee qualifies for a paid public holiday, the employee must also receive his/her regular wages for that day, unless the employer has chosen the option of paying at least an additional three per cent (3%) of the employee's wages, which amount is identified as public holiday benefit.

All employees who qualify must receive seven (7) paid public holidays each year at regular wages, where any of these holidays falls on the employee's regular working day. If a holiday falls on a non-working day or in the employee's vacation, the employee must receive another normal working day off with regular wages or, if the employee agrees, his/her regular wages for the public holiday.

An employer may, with the agreement of the employee, substitute another working day for the public holiday to be taken not later than the next vacation of the employee and the substituted day then becomes the public holiday.

Where employment is in a hotel, motel, tourist resort, restaurant, tavern or a "continuous operation", the employer may substitute the holiday without the agreement of the employee, by his/her first working day immediately following his/her next annual vacation or on a working day agreed upon and pay the employee his/her regular wages for that day.

Jours fériés payés

Les jours fériés payés sont le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le Jour du Souvenir et Noël. Lorsque la fête du Canada coïncide avec un dimanche, le lundi suivant est observé à titre de jour férié.

Tous les *salariés** qui sont tenus de travailler un jour férié doivent être rémunérés pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là à raison d'une fois et demie leur taux de traitement réglementaire.

* (Note : dans ce document, le terme **salarié/employé** inclus tous ceux qui travaillent à plein temps et à temps partiel.)

De plus si l'employé qualifie pour le jour férié payé, l'employé doit aussi recevoir son salaire normal pour cette journée, à moins que l'employeur ai choisi l'option de payer un montant additionnel d'au moins trois pour cent (3%) au salaire de l'employé lequel est identifié comme tel.

Tous les salariés admissibles doivent recevoir sept (7) jours fériés payés chaque année au salaire normal, lorsque l'un de ces jours fériés coïncide avec un jour normal de travail du salarié. Si le jour férié coïncide avec un jour non ouvrable ou pendant les congés annuels du salarié, celui-ci doit recevoir un autre jour ouvrable en congé payé, ou avec l'accord du salarié, son salaire normal pour le jour férié.

Un employeur peut, avec l'accord du salarié, remplacer le jour férié par un autre jour ouvrable qui doit être pris au plus tard aux prochains congés annuels du salarié et le jour de remplacement devient alors le jour férié.

Lorsque l'emploi se trouve dans un hôtel, un motel, une station touristique, un restaurant, une taverne ou une « exploitation de façon ininterrompue », l'employeur peut remplacer le jour férié sans l'accord du salarié. Par le premier jour ouvrable qui suit la prochaine période de ses congés annuels ou le jour ouvrable dont ils ont convenu et lui verser son salaire normal pour ce jour.

INFORMATION

TOLL FREE 1 888 452-2687

Fredericton / Outside New Brunswick

(506) 453-2725

www.gnb.ca/labour

INFORMATION

SANS FRAIS 1 888 487-2824

Fredericton / Extérieur du Nouveau-Brunswick

(506) 453-2725

www.gnb.ca/travail

Employment Standards

To qualify, an employee must meet all of the following:

1. have been in the employ of his/her present employer for at least ninety (90) calendar days in the twelve (12) calendar months before the public holiday;
2. have worked his/her scheduled day of work before and after the public holiday, unless there is a good reason for not doing so;
3. report for and work his/her shift, unless there is a good reason for not doing so if he/she agreed to work on the public holiday; and
4. not be employed under a continuous arrangement whereby the employee can decide when to work or not to work.
5. not be employed in specific occupations exempted by regulation; (i.e. law, medicine, etc., see regulation 85-179 under the Employment Standards Act for more information.)

Where the wages of an employee vary from day to day, the employee shall be paid on the basis of his/her average daily wage, excluding any overtime, for the thirty (30) calendar days immediately before the holiday.

Paid Public Holidays (Qualification Table)		
	Does not work	Works
Does not qualify	no wages	one and one-half times regular rate of wages (hours worked)
*Qualifies	regular wages	regular wages + one and one-half times regular rate of wages (hours worked) OR **substitute arrangement regular wages (hours worked) + another normal working day off with regular wages

* To qualify, an employee must meet the previously stipulated conditions; otherwise the employee does not qualify.

** Substitute arrangement is available to hotel, motel, tourist resort, restaurant, tavern and to "continuous operations".

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

Normes d'emploi

Pour avoir droit à ces avantages, un salarié doit remplir toutes les conditions suivantes :

1. avoir été à l'emploi de son employeur actuel pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils au cours des douze (12) mois civils précédant le jour férié;
2. avoir accompli sa journée normale de travail prévue ("cédulée") le jour qui précède et qui suit le jour férié, à moins d'avoir une bonne raison de ne pas l'avoir fait;
3. s'être présenté au travail et avoir exécuté son travail s'il accepte de travailler le jour férié, à moins d'avoir une bonne raison pour ne pas le faire; et
4. ne pas être visé par une entente de travail continue selon laquelle le salarié peut décider quand travailler ou ne pas travailler.
5. ne pas être employé dans certaines professions exemptées du règlement; (Exemple : droit, médecine, etc. Pour plus amples informations, voir règlement 85-179 établi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi.)

La rémunération à laquelle le salarié a droit lorsque son salaire varie quotidiennement est égale à la moyenne de ses gains journaliers au cours des trente (30) jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Jours fériés payés (Tableau de qualification)		
	Ne travaille pas	Travaille
Ne qualifie pas	aucun salaire	temps et demie le salaire normal (heures travaillées)
*Qualifie	salaire normale	salaire normal + temps et demie le salaire normal (heures travaillées) OU **arrangement facultatif salaire normal (heures travaillées) + un congé, un autre jour ouvrable dont il est convenu avec salaire normal

* Pour qualifier un salarié doit remplir les conditions telles que stipulées, autrement il ne qualifie pas.

** Arrangement facultatif est disponible seulement pour du travail effectué dans les hôtels, motels, lieux de villégiature, restaurants, tavernes et « travaux ininterrompus ».

Les contrats particuliers stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectés.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.