



Guide de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay

2025-12-23

Table des matières

Comment utiliser ce guide	2
Considérations applicables aux clients canadiens	3
Alberta	4
Aperçu juridique	4
Indemnité moyenne de jour férié et jour férié travaillé	4
Considérations applicables aux clients.....	5
Jour férié travaillé	5
Moyenne des heures travaillées avant un jour férié	5
Colombie-Britannique	8
Aperçu juridique	8
Indemnité moyenne de jour férié et jour férié travaillé	8
Considérations applicables aux clients.....	8
Jour férié travaillé	8
Moyenne des heures travaillées avant un jour férié	9
Ontario	11
Aperçu juridique	11
Indemnité moyenne de jour férié et jour férié travaillé	11
Considérations applicables aux clients.....	11
Jour férié travaillé	11
Moyenne des heures travaillées avant un jour férié	12
Québec	13
Aperçu juridique	13
Moyenne des heures travaillées avant un jour férié.....	13
Jour férié travaillé	13
Considérations applicables aux clients.....	13
Jour férié travaillé	13
Moyenne des heures travaillées avant un jour férié	13

Comment utiliser ce guide

Ce guide résume les exigences canadiennes en matière de conformité intégrées à la configuration de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay. Chaque chapitre traite des exigences provinciales prises en compte lors de la création de la configuration. Les sections portant les considérations applicables au client décrivent les hypothèses que nous avons formulées quant à l'interprétation de la loi, présentent les limites fonctionnelles connues et précisent les situations où les employeurs devraient consulter leurs conseillers indépendants en matière de conformité. Elles mettent également en évidence les éléments dont les clients doivent tenir compte ou à l'égard desquels une intervention peut être requise.

Pour vous assurer que les employeurs sont bien préparés à réussir, veuillez communiquer ce qui suit :

- Ce guide ne constitue pas une ressource juridique exhaustive. Sa portée se limite à l'incidence de la loi sur les directives que l'employeur fournit à l'équipe de soutien de Powerpay lorsque la fonction Assistance pour les jours fériés est activée pour une liste de paie.
- Ces directives ne constituent pas des conseils juridiques et ne doivent pas être interprétées ni utilisées comme un substitut à des conseils juridiques professionnels.
- Dayforce Powerpay ne garantit ni l'exactitude, ni l'actualité, ni l'exhaustivité, ni l'applicabilité de l'information fournie par rapport aux circonstances individuelles du client. Les employeurs devraient consulter leurs conseillers afin d'interpréter la loi en fonction de leur situation commerciale unique, et communiquer leurs besoins en matière de configuration à l'équipe de soutien de Powerpay.
- Actuellement, la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay est conçue pour répondre aux besoins des groupes d'employés non exemptés rémunérés à l'heure, sans égard à la classification du secteur d'activité. D'autres considérations peuvent s'appliquer aux groupes d'employés suivants :
 - Employés exemptés (non assujettis aux normes d'emploi provinciales)
 - Employés rémunérés à la commission, à la pièce ou selon d'autres formes de rémunération incitative
 - Employés non rémunérés à l'heure ou salariés
 - Employés travaillant dans des secteurs soumis à des exigences particulières
 - Employés mineurs
 - Employés assujettis à une convention collective
 - Employés du secteur public ou travaillant dans le cadre de contrats ou de sous-contrats avec le gouvernement
 - Employés qui reçoivent un paiement rétroactif
 - Employés rémunérés selon plusieurs taux de salaire

Considérations applicables aux clients canadiens

Cette section du guide explique les fonctions qui ne sont pas actuellement offertes dans le cadre de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay. Les exigences provinciales autres que celles de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et du Québec sont actuellement exclues.

Le présent guide décrit également certaines options ou exigences qui ne sont pas offertes :

- Salaire minimum – Toute règle reposant sur la valeur du salaire minimum relève de la responsabilité de l'employeur. Powerpay n'empêche pas qu'un taux horaire soit inférieur au salaire minimum.
- Exemptions liées au niveau l'emploi ou au secteur d'activité – Il existe des exemptions dans toutes les provinces canadiennes, de sorte que certaines exigences des normes d'emploi pourraient ne pas s'appliquer.
- Heures travaillées un jour férié – Powerpay n'offre pas d'option permettant de verser l'indemnité moyenne de jour férié pour un congé compensatoire futur, tout en payant les heures travaillées le jour férié au taux normal (1,0).
- Calendriers des jours fériés – Il incombe aux employeurs de vérifier la pertinence de leurs calendriers des jours fériés.
- Heures assurables liées aux jours fériés – Si un nombre d'heures inférieur aux heures normales est travaillé un jour férié, les heures normales doivent être déclarées aux fins des heures assurables. De plus, si un jour férié non travaillé ne correspond pas à une journée de travail normale, aucune heure assurable ne doit être déclarée. La configuration par défaut ne permet pas de définir les heures ou les journées de travail normales aux fins des heures assurables. Actuellement, les heures assurables sont déterminées en divisant les gains inclus par le taux de salaire en vigueur, quelles que soient les heures de travail normales d'un employé.

Alberta

Aperçu juridique

Cette section du guide présente les exigences juridiques analysées par Dayforce Powerpay afin d'élaborer le calcul de l'indemnité moyenne de jour férié en Alberta.

Indemnité moyenne de jour férié et jour férié travaillé

L'indemnité moyenne de jour férié correspond au total du salaire de l'employé, à l'exclusion des indemnités de jour férié et des indemnités de vacances gagnées au cours de :

- la période de quatre semaines précédant immédiatement la semaine du jour férié; OU
- la période de quatre semaines se terminant le dernier jour de la période de paie précédant immédiatement le jour férié.

Divisée par le nombre de **jours travaillés** (jours réellement travaillés, **et non** jours comportant des gains).

Pour avoir droit à l'indemnité de jour férié, un employé doit :

- avoir travaillé pour le même employeur pendant 30 jours de travail au cours des 12 mois précédant le jour férié;
- travailler pendant un jour férié s'il est inscrit à l'horaire ou s'il est tenu de le faire;
- ne pas s'absenter sans le consentement de l'employeur le dernier jour de travail normal précédant ni le premier jour de travail normal suivant celui-ci.

Les employés admissibles qui travaillent pendant un jour férié doivent recevoir une indemnité de jour férié conformément à l'une ou l'autre des options suivantes s'il s'agit de leur journée de travail normale :

- L'employé doit recevoir au minimum son salaire quotidien moyen (« indemnité moyenne de jour férié »), auquel s'ajoute un montant correspondant à au moins une fois et demie son taux de salaire pour chaque heure travaillée lors du jour férié.

OU

- L'employé doit recevoir au minimum son taux de salaire pour chaque heure travaillée lors du jour férié, auquel s'ajoutent un congé à une date ultérieure et un montant équivalant à son indemnité moyenne de jour férié pour ce congé.

Si le jour férié ne correspond pas à une journée de travail normale, l'employé a uniquement droit à une rémunération correspondant à une fois et demie son taux de salaire pour les heures travaillées.

Les employés admissibles qui ne travaillent pas lors d'un jour férié ont droit à l'indemnité moyenne de

jour férié s'il s'agit de leur journée de travail normale. Si ce n'est pas leur journée de travail normale, ils n'ont pas droit à cette indemnité.

Si le quart de travail d'un employé commence lors d'un jour férié et se poursuit après minuit, l'employé a droit à une rémunération correspondant à une fois et demie son taux de salaire pour l'ensemble des heures travaillées pendant ce quart.

Si le quart de travail d'un employé se poursuit après minuit, mais a commencé la veille du jour férié, l'employé n'a pas droit à l'indemnité de jour férié à taux et demi, même pour les heures effectivement travaillées pendant le jour férié.

Considérations applicables aux clients

Cette section du guide explique les hypothèses formulées par Dayforce à l'égard des exigences de l'Alberta lors de la création de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay, ainsi que certaines limites dont les employeurs devraient être conscients quant à notre capacité d'automatiser ces exigences.

Jour férié travaillé

- Powerpay ne verse pas automatiquement l'indemnité de jour férié à taux et demi pour les heures travaillées lors d'un jour férié. Les employeurs doivent sélectionner le code approprié dans la feuille de présence de Powerpay.
- Powerpay n'automatise pas l'option de rechange, quoique conforme à la réglementation, permettant à un employeur de faire travailler un employé lors d'un jour férié à son taux de salaire normal et de lui accorder un congé compensatoire assorti de l'indemnité moyenne de jour férié. Cette option doit être saisie manuellement par l'administrateur de la paie dans la feuille de présence lorsque l'employé prend le congé compensatoire.

Moyenne des heures travaillées avant un jour férié

- Lors de la configuration de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay, l'employeur doit indiquer à l'équipe de Powerpay la période de référence qu'il souhaite que Powerpay utilise :

la période de quatre semaines précédant immédiatement la semaine du jour férié;

OU

la période de quatre semaines se terminant le dernier jour de la période de paie précédant immédiatement le jour férié.

- De plus, l'employeur devra préciser sa semaine de travail. Exemple : du dimanche au samedi, du lundi au dimanche, etc.
- Comme Powerpay ne gère pas les horaires, le suivi des critères d'admissibilité avant et après le jour

férié relève de la responsabilité de l'employeur, et l'indemnité moyenne de jour férié sera calculée lorsque celui-ci sélectionnera les employés admissibles et lancera le calcul.

- Les revenus inclus aux fins de la moyenne peuvent varier selon le territoire de compétence :
 - La configuration par défaut inclut les heures normales. Les employeurs devraient déterminer si d'autres rajustements de la paie ou gains réguliers doivent être inclus et indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quels gains supplémentaires doivent être considérés comme un salaire normal aux fins du calcul. Parmi les gains couramment inclus, on retrouve notamment l'indemnité de maladie, la rémunération liée à la formation et les commissions.
 - Primes – Les primes non discrétionnaires liées au travail doivent être incluses dans le salaire quotidien moyen. Toutefois, Powerpay les exclut par défaut afin d'éviter l'inclusion des primes discrétionnaires. Les employeurs doivent indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quelles primes sont versées et si elles doivent être incluses dans l'indemnité moyenne de jour férié.
- La configuration par défaut exclut ce qui suit des gains :
 - Rémunération des heures supplémentaires, indemnité de vacances, indemnité de jour férié à taux et demi et indemnité moyenne de jour férié
- Par défaut, les jours inclus dans le dénominateur du calcul de la moyenne sont ceux qui comportent des heures normales. Tous les autres gains qui devraient être inclus en tant que journée travaillée (même en l'absence d'heures normales) doivent être communiqués à l'équipe de soutien de Powerpay – parmi les éléments courants à évaluer on retrouve la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de jour férié à taux et demi et la rémunération des heures de formation, si ces gains sont configurés pour la liste de paie. Si une prime constitue le seul gain versé au cours d'une journée, cette journée ne sera pas considérée comme un jour travaillé, à moins qu'elle ne soit sélectionnée.
- Journée de travail normale : Powerpay ne vérifie pas si l'employé a travaillé au moins cinq des neuf derniers « lundis », en supposant que le jour férié coïncide avec un lundi. Il revient à l'utilisateur de déterminer l'admissibilité et de sélectionner le calcul de l'indemnité moyenne de jour férié si la condition est remplie.
- Employés de la construction : L'indemnité moyenne de jour férié correspond à 3,6 % du salaire gagné au cours de l'année civile (à l'exclusion des heures supplémentaires, de l'indemnité de vacances et de l'indemnité de jour férié). La configuration par défaut ne prend pas en charge ce calcul particulier; toutefois, il est possible de l'implémenter à l'aide d'un deuxième accumulateur. Communiquez avec l'équipe de soutien de Powerpay si cette configuration est requise.
- Employés rémunérés à la commission : Pour un employé non exempté rémunéré entièrement à la commission, l'indemnité moyenne de jour férié doit être calculée en fonction du salaire minimum. Pour un employé non exempté rémunéré partiellement à la commission, l'indemnité moyenne de jour

férié doit être calculée en fonction de la composante salariale, si celle-ci est supérieure au salaire minimum — et ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum. La fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay ne calcule pas l'indemnité moyenne de jour férié pour les employés rémunérés entièrement à la commission; elle le fait uniquement pour les employés rémunérés à l'heure et à la commission, et ne vérifie pas si les salaires sont supérieurs au salaire minimum.

Colombie-Britannique

Aperçu juridique

Cette section du guide présente les exigences juridiques analysées par Dayforce Powerpay afin d'élaborer le calcul de l'indemnité moyenne de jour férié en Colombie-Britannique.

Indemnité moyenne de jour férié et jour férié travaillé

L'indemnité moyenne de jour férié est calculée en divisant le « montant versé » par le « nombre de jours travaillés » (y compris **tous les jours où le salaire a été gagné**) au cours de la période de 30 jours civils précédant le jour férié. Pour avoir droit à l'indemnité moyenne de jour férié et/ou à l'indemnité de jour férié à taux et demi, l'employé doit :

- avoir été à l'emploi pendant au moins trente (30) jours civils avant le jour férié; et
- avoir travaillé ou gagné un salaire au cours de 15 des 30 jours précédant immédiatement le jour férié.

Un employeur et un employé peuvent convenir de remplacer un jour férié par un autre jour de congé.

Si le quart de travail d'un employé commence lors d'un jour férié et se poursuit après minuit, l'employé a droit à une rémunération correspondant à une fois et demie son taux de salaire pour l'ensemble des heures travaillées pendant ce quart.

Si le quart de travail d'un employé se poursuit après minuit, mais a commencé la veille du jour férié, l'employé n'a pas droit à l'indemnité de jour férié à taux et demi, même pour les heures effectivement travaillées pendant le jour férié.

Dans le cas des employés rémunérés à la commission, un calcul doit être effectué à chaque période de paie pour déterminer si l'employé a gagné un montant suffisant pour être exclu du droit à la rémunération des heures supplémentaires et à l'indemnité de jour férié.

Considérations applicables aux clients

Cette section du guide explique les hypothèses formulées par Dayforce à l'égard des exigences de la Colombie-Britannique lors de la création de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay, ainsi que certaines limites dont les employeurs devraient être conscients quant à notre capacité d'automatiser ces exigences.

Jour férié travaillé

- Powerpay ne verse pas automatiquement l'indemnité de jour férié à taux et demi ou à taux double pour les heures travaillées lors d'un jour férié. Les employeurs doivent sélectionner le code approprié

dans la feuille de présence de Powerpay.

- Powerpay n'automatise pas l'option de rechange, quoique conforme à la réglementation, permettant à un employeur de faire travailler un employé lors d'un jour férié à son taux de salaire normal et de lui accorder un congé compensatoire assorti de l'indemnité moyenne de jour férié. Cette option doit être saisie manuellement par l'administrateur de la paie dans la feuille de présence lorsque l'employé prend le congé compensatoire.

Moyenne des heures travaillées avant un jour férié

- Les revenus inclus aux fins de la moyenne peuvent varier selon le territoire de compétence :
 - La configuration par défaut inclut les heures normales. Les employeurs devraient déterminer si d'autres rajustements de la paie ou gains réguliers doivent être inclus et indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quels gains supplémentaires doivent être considérés comme un salaire normal aux fins du calcul. Parmi les gains couramment inclus, on retrouve notamment l'indemnité moyenne de jour férié et les heures rémunérées à taux et demi ou à taux double, la rémunération des heures de formation, l'indemnité de vacances et les commissions.
 - Primes – Les primes non discrétionnaires liées au travail doivent être incluses dans le salaire quotidien moyen. Toutefois, Powerpay les exclut par défaut afin d'éviter l'inclusion des primes discrétionnaires. Les employeurs doivent indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quelles primes sont versées et si elles doivent être incluses dans l'indemnité moyenne de jour férié.
 - La configuration par défaut exclut la rémunération des heures supplémentaires.
- Par défaut, les jours inclus dans le dénominateur du calcul de la moyenne sont ceux qui comportent des heures normales. Tous les autres gains qui devraient être inclus en tant que journée travaillée (même en l'absence d'heures normales) doivent être communiqués à l'équipe de soutien de Powerpay – parmi les éléments courants à évaluer on retrouve la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de jour férié à taux et demi ou à taux double, les commissions, l'indemnité moyenne de jour et la rémunération des heures de formation, si ces gains sont configurés pour la liste de paie. Si une prime constitue le seul gain versé au cours d'une journée, cette journée ne sera pas considérée comme un jour travaillé, à moins qu'elle ne soit sélectionnée.
- Employés rémunérés à la commission – Powerpay ne vérifie pas, à chaque période de paie, si les employés ont droit à un rajustement fondé sur le plus élevé des deux montants suivants :
 - a.) L'ensemble du salaire gagné par l'employé au cours d'une période de paie (commissions et/ou salaire de base, à l'exclusion de l'indemnité de jour férié et de la rémunération des heures supplémentaires)

ET

- b.) Les gains qui seraient exigibles si l'indemnité de jour férié et la rémunération des heures supplémentaires étaient calculées selon le taux le plus élevé entre le salaire de base de l'employé et le salaire minimum (à l'exclusion des commissions)

Il incombe à l'employeur de vérifier que ces obligations minimales sont respectées.

Ontario

Aperçu juridique

Cette section du guide présente les exigences juridiques analysées par Dayforce Powerpay afin d'élaborer le calcul de l'indemnité moyenne de jour férié en Ontario.

Indemnité moyenne de jour férié et jour férié travaillé

L'indemnité moyenne de jour férié est calculée en divisant par 20 le montant total du salaire normal gagné et de l'indemnité de vacances payable à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail avec laquelle coïncide le jour férié. Pour avoir droit à l'indemnité moyenne de jour férié, l'employé doit :

- ne pas s'être absenté, sans motif valable ou sans le consentement de l'employeur, le jour de travail normal précédant immédiatement le jour férié et le jour de travail normal le suivant immédiatement.

Un employeur et un employé peuvent convenir de remplacer un jour férié par un autre jour de congé.

Si le quart de travail d'un employé commence lors d'un jour férié et se poursuit après minuit, l'employé a droit à une rémunération correspondant à une fois et demie son taux de salaire pour l'ensemble des heures travaillées pendant ce quart.

Si le quart de travail d'un employé se poursuit après minuit, mais a commencé la veille du jour férié, l'employé n'a pas de droit à l'indemnité de jour férié à taux et demi, même pour les heures effectivement travaillées pendant le jour férié.

Un employé qui, sans motif valable, travaille seulement une partie de ses heures prévues un jour férié n'a pas droit à l'indemnité moyenne de jour férié; il a uniquement droit à l'indemnité de jour férié à taux et demi.

Les primes non discrétionnaires et les commissions gagnées par les employés doivent être incluses afin de déterminer le taux de salaire normal de l'employé aux fins de la rémunération des heures travaillées un jour férié.

Considérations applicables aux clients

Cette section du guide explique les hypothèses formulées par Dayforce à l'égard des exigences de l'Ontario lors de la création de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay, ainsi que certaines limites dont les employeurs devraient être conscients quant à notre capacité d'automatiser ces exigences.

Jour férié travaillé

- Powerpay ne verse pas automatiquement l'indemnité de jour férié à taux et demi pour les heures travaillées lors d'un jour férié. Les employeurs doivent sélectionner le code approprié dans la feuille de présence de Powerpay.
- Powerpay n'automatise pas l'option de rechange, quoique conforme à la réglementation, permettant à un employeur de faire travailler un employé lors d'un jour férié à son taux de salaire normal et de lui accorder un congé compensatoire assorti de l'indemnité moyenne de jour férié. Cette option doit être saisie manuellement par l'administrateur de la paie dans la feuille de présence lorsque l'employé prend le congé compensatoire.
- Un employé qui, sans motif valable, travaille seulement une partie de ses heures prévues un jour férié n'a pas droit à l'indemnité moyenne de jour férié; il a uniquement droit à l'indemnité de jour férié à taux et demi. Le client devra gérer cette situation en ne sélectionnant pas l'employé pour le calcul de l'indemnité moyenne de jour férié et en saisissant manuellement l'indemnité de jour férié à taux et demi pour les heures travaillées dans la feuille de présence.

Moyenne des heures travaillées avant un jour férié

- Comme Powerpay ne gère pas les horaires, le suivi des critères d'admissibilité avant et après le jour férié relève de la responsabilité de l'employeur, et l'indemnité moyenne de jour férié sera calculée lorsque celui-ci sélectionnera les employés admissibles et lancera le calcul.
- La configuration par défaut inclut les heures normales. Les employeurs devraient déterminer si d'autres rajustements de la paie ou gains réguliers doivent être inclus et indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quels gains supplémentaires doivent être considérés comme un salaire normal aux fins du calcul. Parmi les gains couramment inclus, on retrouve notamment les commissions et l'indemnité de vacances.
- Primes – Les primes non discrétionnaires liées au travail doivent être incluses dans le salaire quotidien moyen. Toutefois, Powerpay les exclut par défaut afin d'éviter l'inclusion des primes discrétionnaires. Les employeurs doivent indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quelles primes sont versées et si elles doivent être incluses dans l'indemnité moyenne de jour férié.
- La configuration par défaut exclut ce qui suit des gains :
 - Rémunération des heures supplémentaires, indemnité de jour férié à taux et demi et indemnité moyenne de jour férié

Québec

Aperçu juridique

Cette section du guide présente les exigences juridiques analysées par Dayforce Powerpay afin d'élaborer les deux calculs de l'indemnité moyenne de jour férié au Québec.

Moyenne des heures travaillées avant un jour férié

L'indemnité moyenne de jour férié correspond à 1/20 de l'ensemble du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de rémunération précédant la semaine du jour férié, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires.

Si un employé est rémunéré en tout ou en partie à la commission, cette indemnité doit être équivalente à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de rémunération précédant la semaine du jour férié.

Pour avoir droit à l'indemnité moyenne de jour férié, l'employé doit avoir travaillé le dernier quart prévu avant le jour férié et le premier quart prévu après celui-ci, ou avoir manqué ces quarts avec l'autorisation de l'employeur ou pour un motif valable.

Jour férié travaillé

Les heures travaillées lors d'un jour férié seront rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires. Il n'existe pas de taux de salaire distinct à taux et demi propre aux jours fériés.

Considérations applicables aux clients

Cette section du guide explique les hypothèses formulées par Dayforce Powerpay à l'égard des exigences du Québec lors de la création de la fonction Assistance pour les jours fériés de Powerpay, ainsi que certaines limites dont les employeurs devraient être conscients quant à notre capacité d'automatiser ces exigences.

Jour férié travaillé

- Powerpay n'automatise pas l'option de rechange, quoique conforme à la réglementation, permettant à un employeur de faire travailler un employé lors d'un jour férié à son taux de salaire normal et de lui accorder un congé compensatoire assorti de l'indemnité moyenne de jour férié. Cette option doit être saisie manuellement par l'administrateur de la paie dans la feuille de présence lorsque l'employé prend le congé compensatoire.

Moyenne des heures travaillées avant un jour férié

- Comme Powerpay ne gère pas les horaires, le suivi des critères d'admissibilité avant et après le jour férié relève de la responsabilité de l'employeur, et l'indemnité moyenne de jour férié sera calculée lorsque celui-ci sélectionnera les employés admissibles et lancera le calcul.
- Les revenus inclus aux fins de la moyenne peuvent varier selon le territoire de compétence :
 - La configuration par défaut inclut uniquement les heures normales. Les employeurs devraient déterminer si d'autres rajustements de la paie ou gains réguliers doivent être inclus et indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quels gains supplémentaires doivent être considérés comme un salaire normal aux fins du calcul. Parmi les gains couramment inclus, on retrouve notamment l'indemnité de vacances, les commissions, l'indemnité de jour férié à taux normal et l'indemnité moyenne de jour férié.
 - Primes – Les primes non discrétionnaires liées au travail doivent être incluses dans le salaire quotidien moyen. Toutefois, Powerpay les exclut par défaut afin d'éviter l'inclusion des primes discrétionnaires. Les employeurs doivent indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quelles primes sont versées et si elles doivent être incluses dans l'indemnité moyenne de jour férié.
 - La configuration par défaut exclut la rémunération des heures supplémentaires.
- Employés rémunérés à la commission : Powerpay offre une période de référence de rechange correspondant au salaire de 12 semaines divisé par 60 pour les employés rémunérés à l'heure et à la commission. Cette option ne prend pas en charge le calcul pour les employés rémunérés uniquement à la commission. Les employeurs doivent indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quels gains de commissions doivent être utilisés pour déterminer si le calcul fondé sur les commissions s'applique à un employé, ainsi que quels gains, autres que la rémunération des heures normales et les commissions, doivent être inclus dans le calcul.
- Employés touchant des pourboires : La configuration par défaut n'inclut pas les pourboires dans le calcul de l'indemnité moyenne de jour férié. La comptabilisation exacte des montants versés dans le cadre d'ententes de partage des pourboires relève de la responsabilité de l'employeur. Les employeurs doivent indiquer à l'équipe de soutien de Powerpay quels codes de gains liés aux pourboires doivent être inclus dans le calcul de l'indemnité moyenne de jour férié.