



Syndicat des professionnelles en soins infirmiers  
et cardiorespiratoires du Bas-Saint-Laurent

## Congé de la fête nationale

**Saviez-vous que** le 24 juin est particulier en ce qu'il est à la fois régi par la convention collective et par une loi : la « Loi sur la Fête nationale ».

La règle générale est que le 24 juin est un jour férié et chômé pour tous. Cependant, le milieu de la Santé et des services sociaux fonctionne sept (7) jours par semaine, ce qui entraîne des exceptions.

**Pour la salariée qui est tenue de travailler le 24 juin 2018:** la loi prévoit que l'employeur doit lui verser l'indemnité compensatoire ou lui accorder un congé compensatoire qui doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin 2018.

**Pour la salariée en congé hebdomadaire:** la loi prévoit que l'employeur doit accorder un congé compensatoire lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour la salariée. Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin 2018.

**Pour la salariée en vacances :** La convention prévoit que la salariée est considérée en congé férié et rémunéré comme tel le jour même du congé férié, mais son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y a de congés fériés cédulés dans la période.

## Précision

**La règle générale est que le 24 juin est le jour férié et chômé.**

**L'employeur peut-il déterminer que le jour de la prise du congé de la Fête nationale sera le 23 juin ?**

L'employeur ne peut pas déterminer que le jour de la prise du congé de la Fête nationale sera le 23 juin ou le 26 juin. C'est le 24 juin qui est un jour férié et chômé selon la Loi.

La loi prévoit donc d'autres possibilités : le congé compensatoire et *l'indemnité compensatoire*. Mais ce n'est pas à l'employeur de changer la date de la Fête nationale. Par ailleurs, ces autres possibilités prévues à la loi sont des mesures d'exception.

**L'employeur peut-il déterminer que la prise du congé compensatoire sera le premier jour où la salariée est requise au travail ?**

En ce qui concerne la prise d'un congé compensatoire, la loi prévoit trois (3) situations lors du 24 juin :

- A. la salariée est tenue de travailler;
- B. la salariée est en congé hebdomadaire;
- C. la salariée est en vacances.

## A. Au travail

La première situation concerne la salariée qui est tenue de travailler le 24 juin parce qu'« *en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu le 24 juin* ».

La loi prévoit à l'article 5 que l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 (l'indemnité compensatoire) **ou** lui accorder un congé compensatoire qui doit être pris le jour ouvrable précédant **ou** suivant le 24 juin.

## B. En congé hebdomadaire

L'article 6 de la loi prévoit que l'employeur doit accorder un congé compensatoire lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour la salariée (par exemple le samedi pour celle qui travaille du lundi au vendredi). Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable (tel que défini ci-haut) précédent **ou** suivant le 24 juin.

## C. En vacances

La salariée en congé annuel le 24 juin, la loi prévoit que l'employeur lui accorde **un congé compensatoire** à une date convenue entre l'employeur et la salariée.

À noter que le paragraphe 20.03 de la convention collective FIQ 2011-2015 prévoit une modalité différente dans cette situation : la salariée est considérée en congé férié et rémunéré comme tel le jour même du congé férié, mais son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y a de congés fériés cédulés durant la période.

C'est donc le texte de la convention qui doit être appliqué puisque la salariée est considérée et rémunérée en congé férié le jour même du 24 juin, **il n'y a donc pas de congé compensatoire à donner.**

## **Quel est le montant de l'indemnité compensatoire si l'employeur ne peut pas accorder le congé compensatoire?**

Sauf lorsque la salariée est en congé annuel lors de la Fête nationale, la loi prévoit que l'employeur peut donner une « **indemnité compensatoire** » plutôt qu'un congé compensatoire. Cette indemnité équivaut au paiement du congé en plus du salaire pour la journée travaillée. Pour la CNESST, ce choix appartient à l'employeur. Mais rappelons que l'indemnité compensatoire est une mesure d'exception qui doit être appliquée de façon restrictive.

## **Qu'en est-il de la salariée à temps partiel ?**

La Loi sur la fête nationale s'applique intégralement aux salariées TP.

L'indemnité de 1/20 est donc la même que pour la salariée TC et l'article 8 de la loi s'applique également à elles.

Suivant ce raisonnement, **l'indemnité compensatoire** pour la salariée à temps partiel équivaut donc au bénéfice marginal de 5.3% déjà versé sur chaque paie, ajusté s'il y a lieu en fonction du mode de calcul prévu à la Loi sur la Fête nationale.

Il faut soustraire de l'indemnité qui y est prévue (1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant le 24 juin), 1/13 du montant que la salariée reçoit dans l'année à titre de bénéfices marginaux pour ses congés fériés (paragraphe 7.10-1).

**Si l'indemnité prévue à la loi est supérieure**, l'employeur n'est tenu de verser aux salariées TP que la différence entre ces deux montants.

#### **AUCUNE POSSIBILITÉ D'ACCUMULATION du 24 juin**

Les articles 5 et 6 de la Loi sur la Fête nationale sont impératifs : le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin tel que défini ci-haut.

#### **L'INDEMNITÉ DE CONGÉ FÉRIÉ POUR LA SALARIÉE À TEMPS PARTIEL**

**Quel est le montant de l'indemnité de congé férié pour la salariée à temps partiel ?** La salariée à temps partiel a droit à l'indemnité prévue par la loi moins les 5,3 % de salaire versé en vertu des dispositions de la convention collective.