



INFO-CPNSSS

Bulletin numéro 3 – 24 mai 2023

CONGÉ DE LA FÊTE NATIONALE 2023

La Fête nationale du Québec approche. Puisque cette journée survient un samedi, il est pertinent de soulever certaines considérations afin que les établissements puissent s'assurer d'une utilisation optimale de leurs ressources humaines, et ce, de manière à maintenir des services adéquats durant cette période.

Plusieurs établissements s'interrogent sur les modalités d'application du congé de la Fête nationale édictées par la [Loi sur la Fête nationale](#)^[1] (ci-après Loi), ainsi que par les conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). Cet INFO-CPNSSS a pour objectif de répondre à certaines de vos interrogations.

Malgré certaines décisions jurisprudentielles qui se positionnent différemment de notre orientation, cette dernière demeure la même que les années précédentes. Ainsi, si une décision jurisprudentielle lie votre établissement de manière différente, vous devez l'appliquer.

Également, nous tenons à porter à votre attention que suivant l'article 4 de la Loi, l'employeur est en droit de verser l'indemnité au lieu d'octroyer le congé.

LA DATE PRÉCISE DU CONGÉ DE LA FÊTE NATIONALE

Les dispositions nationales des conventions collectives du RSSS stipulent que l'employeur reconnaît et observe durant l'année 13 congés fériés incluant le jour de la Fête nationale (cf. paragraphe 20.01 FSSS-CSN)^[2].

Ces dispositions ne permettent pas aux parties locales de convenir que le congé se situe à une autre date que celle prescrite par la Loi qui prévoit que :

- Le 24 juin, jour de la Saint-Jean-Baptiste, est le jour de la Fête nationale.
- Le 24 juin est un jour férié et chômé.

Cela dit, le 24 juin demeure le jour férié, même s'il est chômé un autre jour. Cette nuance est importante, notamment pour le paiement des heures supplémentaires effectuées le 24 juin (voir section Taux applicable pour les heures supplémentaires).

[1] Loi sur la Fête nationale, 1978 (RLRQ c. F-1.1)

[2] Les autres conventions collectives parlent de congés institués en vertu d'une loi ou d'un règlement adopté en vertu d'une loi, ce qui vise bien entendu le congé de la Fête nationale (voir notamment le paragraphe 20.01 FIQ)

PERSONNES SALARIÉES REQUISES DE TRAVAILLER LE 24 JUIN

L'article 4 de la Loi stipule que « dans un établissement ou dans un service où, en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu le 24 juin, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin ».

Prise du congé

Lorsqu'une personne salariée est requise au travail le samedi 24 juin, notamment parce que c'est sa fin de semaine régulière de travail, le 24 juin demeure le jour férié et chômé.

Comme les activités ne sont pas interrompues le 24 juin, l'article 5 de la Loi édicte que l'employeur doit, à son choix, verser à la personne salariée, en plus du salaire pour les heures travaillées le 24 juin, l'indemnité prévue à l'article 4 de la Loi ou lui accorder un congé compensatoire. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris le jour ouvrable précédent ou suivant le 24 juin. La compensation du congé férié prévue aux conventions collectives dans les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé n'est pas applicable au férié de la Fête nationale.

Le jour ouvrable suivant ou précédent est celui où il est prévu qu'une personne salariée soit effectivement appelée à travailler, ou le jour où cette personne salariée travaille habituellement.

L'employeur qui fait face à une rareté de main-d'œuvre pendant cette période peut donc décider de verser à une personne salariée l'indemnité prévue par la Loi, plutôt que de lui accorder un congé compensatoire, afin d'assurer l'accessibilité aux services.

Cependant, les conventions collectives prévoient que les personnes salariées à temps complet ont droit à une rémunération équivalant au taux triple dans le cas où un congé compensatoire ne leur serait pas remis le jour ouvrable précédent ou suivant le 24 juin. Afin d'éviter des coûts importants, l'employeur peut ainsi prendre les moyens nécessaires pour leur accorder le congé compensatoire prévu par la Loi.

Pour la personne salariée prévue à l'horaire les 23, 24 et 25 juin, et qui travaille le samedi 24 juin, le jour ouvrable qui précède est le vendredi 23 juin et le jour ouvrable qui suit est le dimanche 25 juin. Toutefois, si la personne salariée travaille du lundi au vendredi, donc jamais les fins de semaine, le jour ouvrable qui précède le 24 juin est le vendredi 23 juin et le jour ouvrable qui suit est le lundi 26 juin.

En raison des difficultés de remplacement qu'il pourrait rencontrer s'il accorde le congé compensatoire le dimanche 25 juin, l'employeur pourrait ainsi fixer le congé compensatoire au vendredi 23 juin (ou au jour ouvrable propre à l'horaire de la personne salariée précédant le 24 juin).

PERSONNES SALARIÉES NE TRAVAILLANT PAS LE 24 JUIN PARCE QUE CE JOUR N'EST PAS NORMALEMENT OUVRABLE POUR ELLES (CONGÉ HEBDOMADAIRE)

Dans ce cas, l'employeur a alors le choix d'accorder à la personne salariée l'indemnité prévue à l'article 4 de la Loi ou un congé compensatoire. Le congé doit être octroyé le jour ouvrable précédent ou suivant le 24 juin.

TABLEAU RÉCAPITULATIF - ANNÉE 2023

STATUT	SAMEDI LE 24 JUIN	CONGÉ/INDEMNITÉ
Temps complet	La personne salariée est prévue au travail	Congé le 23, le 24 ou le 25 juin (ou le prochain jour de travail prévu à l'horaire propre de la personne salariée) ou indemnité
Temps complet	La personne salariée n'est pas prévue à l'horaire	Congé le 23 ou le 26 juin (ou le prochain jour de travail prévu à l'horaire propre à la personne salariée) ou indemnité
Temps complet	La personne salariée est en congé annuel	Congé à une date convenue entre l'employeur et la personne salariée ou indemnité
Temps partiel (détenteur de poste)	La personne salariée est prévue à l'horaire	Indemnité* OU un congé le 23, le 24 ou le 25 juin (ou le prochain jour de travail prévu à l'horaire propre à la personne salariée)
Temps partiel	La personne salariée est en congé hebdomadaire	Indemnité*
Temps partiel	La personne salariée aurait été prévue à l'horaire, mais en congé annuel	Au choix de l'établissement, indemnité* OU un congé convenu entre l'employeur et la personne salariée
Temps partiel	La personne salariée n'aurait pas été prévue à l'horaire, mais en congé annuel	Indemnité*

*Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, le paiement de l'indemnité pourrait s'avérer une formule à privilégier par l'employeur.

TAUX APPLICABLE POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES LE 24 JUIN

Les dispositions nationales des conventions collectives prévoient que le taux applicable pour les heures supplémentaires travaillées lors du congé férié de la Fête nationale est le taux double du salaire.

CONCLUSION

Puisque le jour de la Fête nationale survient un samedi, une approche stratégique en matière de gestion de ce congé peut s'avérer un moyen intéressant pour permettre aux établissements de maintenir un degré adéquat de services pendant cette période, tout en respectant les conditions de travail prévues aux conventions collectives et à la Loi. Nous vous invitons ainsi à sensibiliser rapidement les gestionnaires de votre établissement sur le contenu du présent INFO-CPNSSS, afin qu'ils puissent apporter les modifications nécessaires aux horaires de travail applicables pendant cette période.

Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles et, pour toutes questions ou commentaires, nous vous invitons à communiquer à l'adresse suivante : info-rt.covid-19.cpnsss@ssss.gouv.qc.ca.