



Guide pour les membres du
Syndicat du personnel de soutien
des collèges CSQ

LES JOURS FÉRIÉS

Article 7-5.00

Avertissement : Le présent document est une vulgarisation de certains droits contenus dans la convention collective du personnel de soutien des collèges FPSES-CSQ (C-7)

La convention collective y incluant les lettres d'entente et les lois citées demeurent les seuls textes officiels.

En cas de doute, il est important de contacter son Syndicat.

Table des matières

Définition importante	3
À combien de jours fériés par année une personne salariée a-t-elle droit ?	3
Qui a droit aux jours fériés ?	3
Comment sont déterminés les jours fériés ?	3
Quels sont les recours ?	4
Comment se fait le paiement des jours fériés ?	4
Qu'arrive-t-il si la personne salariée doit travailler lors d'un jour férié ?	5
La personne salariée a-t-elle le droit de recevoir sa prime de soir, de nuit ou d'horaire brisé lors d'un congé férié ?	5
Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de vacances	5
Lorsqu'un jour férié survient durant une période où la personne salariée est en accident du travail	5
Lorsqu'un jour férié survient durant une période d'invalidité de la personne salariée	6
La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou d'adoption	6
La personne salariée en congé sans traitement	6
La personne salariée en congé sabbatique	6
La personne salariée en retraite progressive	6
La personne salariée remplaçante ou occasionnelle	7
La personne salariée avec mise à pied temporaire	8
CAS PRATIQUES	8
Numéro 1	8
Numéro 2	9
Numéro 3	9
Numéro 4	10
Numéro 5	10
Numéro 6	10
Numéro 7	10



Définition importante

Année contractuelle

Période de douze (12) mois débutant le 1^{er} juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

(clause 1-1.01)

À combien de jours fériés par année une personne salariée a-t-elle droit ?

La convention collective prévoit que la personne salariée bénéficie par année contractuelle de treize (13) jours fériés.

(clause 7-5.01)

Qui a droit aux jours fériés ?

La personne salariée régulière ou en période de probation détenant un poste à temps complet a droit à 13 jours fériés par année contractuelle.

(clauses 2-3.03, 7-5.01)

La personne salariée régulière ou en période de probation détenant un poste à temps partiel a droit aux jours fériés au prorata des heures travaillées ou payées.

(clauses 2-3.02, 2-3.03)

La personne salariée occasionnelle ou remplaçante a droit à 13 jours fériés par année contractuelle.

(clauses 2-3.04, 7-5.01)

La personne salariée élève n'a pas droit aux congés fériés prévus dans la convention collective. Dans ce cas, elle bénéficie des dispositions de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la Fête nationale. Pour plus d'information, consultez le guide « Personne salariée élève ».

(clause 2-3.05)

La personne salariée en mise à pied temporaire continue de bénéficier du paiement des jours fériés fixés durant cette période.

(clause 5-9.07)

(Clause 5-9.05 de l'Annexe 12)

Comment sont déterminés les jours fériés ?

Le choix des jours fériés est fait au début de chaque année contractuelle par le Collège après consultation au Comité des relations du travail (CRT) et après entente avec le Syndicat. De plus, le choix des treize (13) jours fériés tient compte des exigences du calendrier scolaire et du calendrier d'opérations.

(clauses 7-5.02 et 4-2.10 e)

Les jours fériés prévus à la Loi sur les normes du travail peuvent être déplacés ailleurs dans l'année. Certains collèges et syndicats conviennent de déplacer certains jours fériés au moment de la période des Fêtes afin de permettre un plus long congé durant cette période.



Cependant, en vertu de la Loi sur la Fête nationale, le Collège et le Syndicat ne peuvent déplacer à un autre moment le congé de la Fête nationale qui doit avoir lieu le 24 juin, sauf dans le cas suivant :

- Si le 24 juin est un dimanche, le congé est déplacé le lundi qui suit, soit le 25 juin.

La Loi sur la Fête nationale du Québec est une loi d'ordre public, il n'est pas possible d'y déroger. Quiconque fait défaut de se conformer à une disposition de cette loi commet une infraction et est passible d'une amende.

La Fête du Canada peut, quand à elle, être déplacée à un autre moment que le 1^{er} juillet.

Vérifier auprès de votre Syndicat, pour connaître la répartition des jours fériés au cours de l'année contractuelle.

Quels sont les recours ?

Si l'Employeur ne paie pas à la personne salariée le nombre de jours de congés fériés auxquels elle a droit, le Syndicat devra déposer un grief et discuter de la question dans le cadre du CRT.

Si vous avez des doutes, n'hésitez pas à communiquer avec votre Syndicat. Pour protéger vos droits, le Syndicat doit déposer un grief dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du non-paiement du congé férié ou au plus tard dans les six (6) mois de l'occurrence du fait.

(clause 9-1.03)

Comment se fait le paiement des jours fériés ?

Pour la personne salariée régulière à temps complet


Pour la personne salariée régulière à temps complet, le paiement des treize (13) jours fériés se fait au fur et à mesure que se déroule la prestation de travail de la personne salariée en fonction de son horaire habituel de travail. Elle reçoit la rémunération du jour férié comme si elle était au travail.

Pour la personne salariée régulière à temps partiel

Pour la personne salariée régulière à temps partiel dont l'horaire est fixe, le paiement des jours fériés se fait au fur et à mesure que se déroule la prestation de travail de la personne salariée en fonction de son horaire de travail. Elle reçoit la rémunération du jour férié comme si elle était au travail.

À la fin de l'année contractuelle, l'Employeur doit cependant s'assurer que la personne salariée régulière à temps partiel a bénéficié d'un nombre de jours fériés calculé au prorata de ses heures travaillées ou payées, au cours de l'année contractuelle.

(clause 2-3.02)

 Si une personne salariée régulière à temps partiel travaille plus d'heures que le nombre d'heures prévu pour son poste, l'Employeur doit tenir compte de toutes les heures travaillées ou payées dans le calcul du paiement des jours fériés.

Le Collège doit payer la différence entre le nombre de jours fériés auxquels a droit la personne salariée et les jours fériés payés durant l'année. Le paiement de la différence devrait être fait à la fin de l'année contractuelle et est calculé en fonction des heures travaillées ou payées.

Si en fonction de son horaire de travail, la personne salariée reçoit plus de jours fériés payés que l'application du prorata des heures travaillées ou payées au cours de l'année contractuelle, nous sommes d'avis que le Collège ne peut, au 30 juin, récupérer les jours fériés payés en trop.

Si l'Employeur récupère les jours excédentaires, nous vous suggérons de contacter votre Syndicat. De même, si vous avez des doutes quant au nombre de jours fériés payés, communiquez avec votre Syndicat.

Qu'arrive-t-il si la personne salariée doit travailler à l'occasion d'un jour férié ?

Lorsque la personne salariée est obligée de travailler à l'occasion d'un jour férié convenu par les parties (Collège et Syndicat), le Collège doit lui donner un (1) jour de congé en remplacement dans le mois qui précède ou qui suit le jour férié, et ce, après entente entre le Collège et la personne salariée. À défaut d'entente, la personne salariée est rémunérée à taux double pour le travail fait à l'occasion de ce jour férié en plus de voir son traitement régulier maintenu.

(clauses 7-5.03 et 7-3.07)

La personne salariée a-t-elle le droit de recevoir sa prime de soir, de nuit ou d'horaire brisé lors d'un congé férié ?

Ces primes ne sont pas payables lors d'un congé férié puisque la convention collective prévoit que la personne salariée en bénéficie pour chaque heure **effectivement travaillée**.

(clauses 6-6.03 et 6-6.04)
(SAE 2666)

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de vacances ?

Si un jour férié coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, le congé férié est ajouté aux vacances ou reporté à une date ultérieure, et ce, au choix de la personne salarié.

(clause 7-6.09)

Lorsqu'un jour férié survient durant une période où la personne salariée est en accident de travail

Dans le cas où la personne salariée a droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, celle-ci reçoit de l'Employeur une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement net qu'elle recevait à la date de l'accident du travail ou au début de la maladie professionnelle. En conséquence, la personne en accident de travail ou maladie professionnelle ne reçoit aucune rémunération additionnelle, ni report du jour férié.

(clause 7-14.29)

Lorsqu'un jour férié survient durant une période d'invalidité de la personne salariée

La personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel ainsi que la personne salariée occasionnelle ou remplaçante ayant six (6) mois de service continu ont droit à l'assurance traitement lors d'une invalidité pour maladie ou accident.

Si un jour férié survient pendant une période d'invalidité, la personne salariée a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et la prestation d'invalidité, et ce, pour ce jour férié. Cette disposition n'a pas pour effet de reporter le congé férié, ni d'allonger la période d'invalidité.

(clause 7-5.04)

La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Dans le cas où la personne salariée est en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou en congé parental sans traitement, elle ne reçoit aucune rémunération additionnelle lors d'un congé férié, ni report dudit jour férié.

La personne salariée en congé sans traitement

La personne salariée en congé sans traitement ne reçoit aucune rémunération pour un jour férié qui survient durant ledit congé sans traitement, ni report dudit jour férié.

La personne salariée en congé sabbatique


La personne salariée en congé sabbatique reçoit pour un jour férié la rémunération correspondant au pourcentage du traitement en regard de la durée du régime et de la durée du congé (c'est-à-dire en fonction du pourcentage reçu selon son congé).

La personne salariée en retraite progressive

Pour le paiement des congés fériés, la personne salariée en retraite progressive est régie par les dispositions de la convention pour la personne à temps partiel.

(clause 7-18.15)

Pour la personne salariée en retraite progressive dont l'horaire est fixe, le paiement des jours fériés se fait au fur et à mesure que se déroule la prestation de travail de la personne salariée en fonction de son horaire de travail, c'est-à-dire comme si la personne salariée était au travail.

 Cependant au 30 juin de chaque année, l'Employeur doit s'assurer que la personne salariée a bénéficié d'un nombre de jours fériés calculé au prorata de ses heures travaillées ou payées, au cours de l'année, par rapport à une personne salariée à temps complet.

(clause 2-3.02)

La personne salariée remplaçante ou occasionnelle

Pour la personne salariée remplaçante ou occasionnelle, les jours fériés prévus pendant la période visée par le contrat d'engagement sont rémunérés comme si elle était au travail.

Une personne salariée remplaçante ou occasionnelle peut travailler pendant une période continue sur plusieurs semaines ou pour une suite de périodes de travail séparées par des périodes de non-emploi.

Le calcul des jours fériés devrait se faire après chacun des contrats. Cependant, dans le cas où une personne salariée détient des contrats successifs sur une même année contractuelle, l'Employeur peut choisir de faire le calcul des jours fériés à payer à la fin de l'année contractuelle, soit au 30 juin de chaque année.

Cependant, à la fin du contrat, l'Employeur doit déterminer le nombre de jours fériés à payer au prorata des heures travaillées ou payées au cours de l'année contractuelle.

Méthode de calcul

$\frac{\text{Nombre d'heures travaillées ou payées}}{1820 \text{ heures ou } 2015 \text{ heures}} \times 13 \text{ jours fériés} = \text{Jours fériés à payer}$


- Si le nombre de jours fériés à payer est supérieur au nombre de jours fériés payés, l'Employeur doit verser à la personne les jours fériés qui lui sont dus.
- Si le nombre de jours fériés à payer est inférieur au nombre de jours fériés payés, l'Employeur ne peut récupérer les montants versés en trop.

Si la personne salariée remplaçante ou occasionnelle travaille au Collège pendant une période où il n'y a pas de jour férié, par exemple de la fin octobre à la mi-décembre (environ six (6) semaines) et ensuite du début janvier à la mi-mars (environ douze (12) semaines). Dans ce cas à la fin du contrat, l'Employeur doit calculer le nombre de jours fériés à payer au prorata du temps travaillé ou payé au cours de l'année contractuelle de référence.

Nombre d'heures travaillées ou payées à l'automne = 6 semaines x 35 heures = 210

$\frac{210}{1820} \times 13 = 1,5 \text{ jour à la fin du contrat}$

Nombre d'heures travaillées ou payées à l'hiver = 12 semaines x 35 heures = 420

 $\frac{420}{1820} \times 13 = 3,0 \text{ jours à la fin du contrat}$

La personne salariée avec mise à pied temporaire

La personne salariée en mise à pied temporaire bénéficie du paiement des jours fériés fixés durant cette période. La prestation de service peut être limitée aux services à rendre au cours de la session d'automne et de la session d'hiver notamment lors de la présence des élèves ou lors d'un ralentissement cyclique des activités. Dans ce cas, le paiement des jours fériés se fait au fur et à mesure que se déroule la prestation de travail, selon son horaire de travail.

Lorsque la personne salariée à temps partiel avec mise à pied temporaire effectue plus d'heures que son poste ou son contrat de travail, l'Employeur doit tenir compte de toutes les heures travaillées ou payées dans le paiement des jours fériés. À la fin de la prestation de service pour une année contractuelle donnée, l'Employeur doit calculer le nombre total de jours fériés à payer au prorata des heures travaillées ou payées pendant la période de travail, et comparer ce nombre au nombre de jours fériés rémunérés pendant la prestation de service, en enlevant la période de mise à pied temporaire.

CAS PRATIQUES

Numéro 1

La répartition des congés fériés convenue entre l'Employeur et le Syndicat est la suivante :

Mardi, 1 ^{er} juillet	Fête du Canada
1 ^{er} lundi de septembre	Fête du Travail
2 ^e lundi d'octobre	Action de Grâces
Jeudi, 25 décembre	Noël
Vendredi, 26 décembre	Jour Férié
Lundi, 29 décembre	Jour Férié
Mardi, 30 décembre	Jour Férié
Mercredi, 31 décembre	Jour Férié
Jeudi, 1 ^{er} janvier	Jour de l'An
Vendredi, 10 avril	Vendredi Saint
Lundi, 13 avril	Lundi de Pâques
3 ^e lundi de mai	Fête des Patriotes
Mercredi, 24 juin	Fête Nationale

- Personne salariée à temps partiel avec un horaire fixe, à chaque mardi, mercredi et jeudi de l'année ;
- Elle travaille 7 heures par jour, soit 21 heures par semaine.

Selon le tableau, elle recevra le paiement de six (6) jours fériés qui concordent avec ses jours de travail. Au 30 juin, il faut alors vérifier le nombre de jours fériés auxquels elle a droit pour l'année contractuelle, au prorata des heures travaillées ou payées.

21 heures travaillées x 13 jours = 7,8 jours fériés, chômés et payés
35 heures travaillées

Comme elle a reçu le paiement de 6 jours fériés durant l'année et qu'elle a droit d'en avoir 7,8 selon notre calcul, le Collège devra lui payer 1,8 jour férié additionnel, le ou vers le 30 juin.



Numéro 2

1 ^{er} lundi de septembre	Fête du Travail
2 ^e lundi d'octobre	Action de Grâce
Lundi, 24 décembre	Veille de Noël
Mardi, 25 décembre	Noël
Mercredi, 26 décembre	Jour férié
Jeudi, 27 décembre	Jour férié
Vendredi, 28 décembre	Jour férié
Lundi, 31 décembre	Jour férié
Mardi, 1 ^{er} janvier	Jour de l'An
3 ^e vendredi de Mars	Vendredi Saint
4 ^e lundi de mars	Lundi de Pâques
Mardi 24 juin	Fête Nationale
Mardi 1 ^{er} juillet	Fête du Canada

- Personne salariée à temps partiel avec un horaire fixe, à chaque lundi, mardi et mercredi de l'année ;
- Elle travaille 7 heures par jour, soit 21 heures par semaine ;
- Au cours de la session d'automne, elle a effectué cent vingt (120) heures de travail en plus de son horaire normal de travail.

Selon le tableau, elle recevra le paiement de dix (10) jours fériés qui concordent avec ses jours de travail. Au 30 juin, il faut alors vérifier le nombre de jours fériés auxquels elle a droit pour l'année contractuelle, au prorata des heures travaillées ou payées.

21 heures de travail x 52 semaines = 1092 + 120 heures = 1212 heures

1212 heures travaillées x 13 jours = 8,7 jours fériés, chômés et payés
1820 heures

Comme elle a reçu le paiement de 10 jours fériés durant l'année et qu'elle a droit d'en avoir 8,7 selon notre calcul, nous sommes d'avis que le Collège ne peut pas récupérer les jours fériés payés en trop.

Numéro 3

- Personne salariée à temps complet avec mise à temps temporaire ;
- Elle travaille 7 heures par jour tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi inclusivement, et ce, durant 17 semaines au cours de la session d'automne ainsi qu'à la session d'hiver.

Pour la personne salariée détenant une classe d'emploi administrative ou technique, une année de travail équivaut à 1820 heures travaillées ou payées.

17 sem. de travail x 2 sessions x 35 h/semaine = 1190 heures de travail

Même si la personne n'a pas travaillé toute l'année, elle doit recevoir le paiement de tous les jours fériés se retrouvant durant la période de mise à pied temporaire, et ce, comme si elle était au travail car elle détient le statut de temps complet. En conséquence, elle doit recevoir de l'Employeur le paiement des 13 jours fériés.



Numéro 4

- Personne salariée à temps partiel avec mise à temps temporaire ;
- Elle travaille 7 heures par jour pendant 3 jours par semaine, soit tous les lundis, mardis et mercredis, et ce, durant la session d'automne et la session d'hiver. De plus, durant les sessions, la personne salariée a travaillé 102 heures additionnelles.

17 sem. de travail x 2 sessions x 21 h/sem. + 102 h = 834 heures de travail/année

Au 30 juin, l'Employeur doit vérifier le nombre de jours fériés payés à la personne salariée au cours de l'année contractuelle, et ce, en fonction de toutes les heures travaillées ou payées au cours de ladite année, en excluant la période de mise à pied temporaire. Les heures travaillées additionnelles doivent être réparties sur les 34 semaines de travail, ce qui donne 3 heures additionnelles de travail par semaine.

Même si la personne salariée n'a pas travaillé toute l'année, elle doit recevoir au moins :
21 heures + 3 heures de travail/35 heures x 13 jours fériés = 8,91 jours/année

Numéro 5

- Personne salariée en invalidité et elle ne possède que 2 journées de maladie à son crédit pour combler le délai de carence de cinq (5) jours. Un congé férié survient à la 3^e journée de maladie.

N'ayant que deux journées de maladie pour combler son délai de carence, la personne salariée est rémunérée à 100 % durant ces deux journées. Pour les trois autres jours, la personne est sans traitement. Par contre, si un congé férié tombe durant le délai de carence et que celle-ci est sans traitement, la personne a droit de recevoir le paiement du congé férié.

Numéro 6

- Personne salariée recevant une prestation d'assurance traitement de 85 %

Lors d'un jour férié, l'Employeur doit verser en plus de sa prestation d'assurance traitement un montant additionnel de 15 % de son traitement.

Numéro 7

- Personne salariée en invalidité de plus de 104 semaines

La personne en invalidité de plus de 104 semaines reçoit des prestations de l'Assureur SSQ. Dans ce cas, elle ne recevra aucune rémunération de l'Employeur, ni aucun report de jour férié.

