



Résidence
Berthiaume-Du Tremblay

Politique n°: POL-PRO-DRHA-435	Date d'émission : 08.12.2010
Titre : La gestion des congés fériés	Date de révision : Dans 3 ans

Source : Direction des ressources humaines et alimentation

Responsable de l'application : Les gestionnaires

Destinataires : Le personnel

1. Objectifs

- Permettre une gestion uniforme et efficace des congés fériés pour l'ensemble des services;
- Assurer le respect des conventions collectives et des conditions de travail tout en répondant aux besoins de la clientèle;
- Respecter les lois en vigueur concernant les congés fériés;
- Prévoir une procédure pour l'octroi des congés fériés, des congés mobiles et de la banque de congés fériés.

2. Principes

Les conventions collectives en vigueur prévoient que l'employeur doit reconnaître et observer durant l'année (du 1^{er} juillet au 30 juin), treize congés fériés incluant le jour de la Fête nationale.

La liste des congés fériés déterminés par les parties se trouve à l'annexe I et inclut les huit (8) congés fériés prévus à la Loi sur les normes du travail ainsi que trois congés mobiles.

3. Procédure d'octroi

- ✓ Les horaires de travail sont pré-affichés à la liste de rappel cinq semaines avant leur date de début.

- ✓ La personne salariée bénéficie de deux semaines pour inscrire directement sur l'horaire affiché son choix pour le congé férié prévu durant cette période en inscrivant le numéro du congé férié (ex. : F-2).

- ✓ Si la personne salariée décide de mettre en banque ce congé, elle doit indiquer « banque » sur l'horaire. Ce congé sera mis en banque si la personne salariée était requise de le travailler et que son choix ne se situe pas dans les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent la date effective du congé.

- ✓ Un tableau est affiché avec les horaires de travail et indique les dates des congés fériés, leur date d'accessibilité, la date limite pour les utiliser et pour les mettre en banque (annexe II) ainsi que les dates des horaires et des périodes d'affichage (annexe III).

- ✓ Si la personne salariée ne fait pas de choix ou n'indique pas qu'elle désire mettre en banque son congé férié, celui-ci est placé à l'horaire par l'employeur. **La personne salariée à temps partiel qui ne fait pas de choix ou qui ne place pas en banque son congé férié sera considérée comme ayant renoncé à ce congé férié.**

- ✓ Si votre choix ne peut être accepté, la technicienne à la liste de rappel communiquera avec vous pour déterminer une autre date.

- ✓ L'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée, en fonction des besoins du service.

- ✓ L'horaire régulier d'une personne salariée titulaire d'un poste peut être modifié afin qu'elle soit tenue de travailler lors d'un congé férié même si elle n'a pas exprimé de disponibilité pour la journée où survient le congé férié (ex : congés des fêtes).

- ✓ Pour la personne salariée syndiquée avec l'APTS (Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux), son congé est placé à la date prévue à l'annexe I, à moins qu'elle fasse une demande écrite pour le choix d'une autre date, après entente avec l'employeur.

4. Droit aux congés fériés (résumé)

	Temps partiel	Temps complet
Droit aux congés fériés	Oui	Oui
Droit aux congés mobiles	Oui	Oui
Droit au congé de la Fête Nationale	Oui et/ou l'indemnité	Oui
Personne salariée tenue de travailler le jour du congé	Accordé 4 semaines avant ou 4 semaines après	Accordé 4 semaines avant ou 4 semaines après
Banque de congés fériés (si requis de travailler)	Maximum 5 incluant les 3 mobiles	Maximum 5 incluant les 3 mobiles
Congé férié qui coïncide avec un congé hebdomadaire ou des vacances. (sauf APTS)	Employeur pas tenu de le donner 4 semaines avant ou 4 semaines après. La personne salariée ne peut le mettre en banque.	Employeur pas tenu de le donner 4 semaines avant ou 4 semaines après. La personne salariée ne peut le mettre en banque.
APTS en congé hebdomadaire	Employeur pas tenu de le donner 4 semaines avant ou 4 semaines après.	Employeur pas tenu de le donner 4 semaines avant ou 4 semaines après.
APTS en vacances	Le congé est payé et les vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de fériés cédulés durant cette période.	Le congé est payé et les vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de fériés cédulés durant cette période.
Congé férié qui coïncide avec une absence maladie <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pendant délai de carence 	Rémunérée à raison d'un % sur chaque paie et le congé est considéré comme pris, délai de carence n'est pas prolongé.	Rémunérée comme si en congé férié et banque maladie non réduite, délai de carence n'est pas prolongé.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Après le délai de carence et jusqu'au 12^{ième} mois d'absence 	Congé considéré comme pris	Rémunérée comme si en congé férié
Retour progressif <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le jour où la personne est absente ▪ Le jour où la personne est prévue au travail 	Congé considéré comme pris Droit au congé	Employeur paie le congé s'il survient dans les 12 premiers mois Droit au congé
Accident du travail ou maladie professionnelle	Non	Non
Autres absences	Non	Non

5. Le droit aux congés fériés pour les personnes salariées à temps partiel

Une personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions relatives aux congés fériés (droit aux congés) **et** elle est indemnisée à cet effet à raison de 5,7% de son salaire versé sur chaque paie.

Il est donc justifié de ne pas faire travailler une personne salariée à temps partiel lors d'un congé férié même si cela a pour effet de lui enlever une journée habituelle de travail. L'employeur n'est pas tenu de lui remettre une journée de travail en guise de compensation (ex : la personne salariée qui travaille du lundi au jeudi et les **bureaux sont fermés** le lundi de la Fête du travail).

À l'inverse, le nombre d'heures d'une personne salariée n'est pas réduit au cours d'une semaine, notamment lorsque ce congé survient au cours d'une journée où la personne salariée n'est pas requise de travailler (ex : je travaille du mardi au vendredi et c'est congé le lundi de la Fête du travail).

La personne salariée à temps partiel également inscrite sur la liste de rappel et qui a déjà effectué quatre (4) jours de travail dans une semaine où elle a bénéficié d'un congé férié est considérée non disponible pour une assignation dans cette semaine.

6. La personne salariée tenue de travailler lors d'un congé férié

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, trois (3) situations peuvent se présenter :

- a) Le congé lui est accordé dans les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de ce congé;
- b) La personne salariée peut décider de l'accumuler dans une banque. Elle ne peut exiger que le congé lui soit octroyé pendant la période prévue à l'alinéa a) puisqu'au cours de cette période, le choix de la date du congé est à la discrétion de l'employeur;
- c) La personne salariée à temps partiel qui ne fait pas de choix ou qui ne place pas en banque son congé férié sera considérée comme ayant renoncé à ce congé férié même si elle a travaillé la journée de ce congé.
- d) Dans l'éventualité où le congé ne peut être accordé dans les délais prévus et que la personne salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, l'employeur est tenu de le payer au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé au taux régulier.

7. Les congés mobiles

Les dates suivantes sont attribuées aux congés mobiles pour déterminer le droit à l'acquisition du congé **lors d'une embauche ou d'une absence**:

- F-4 (Jour du Souvenir) : Le 11 novembre
- F-9 (Congé RBDT) : Le 2^{ième} lundi de février
- F-13 : Le jour de l'anniversaire de naissance

8. La banque de congés fériés

- Le maximum de congés pouvant être accumulés est de cinq.
- Ils sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable (ex : besoins du service).
- Le congé peut être mis en banque seulement si la personne salariée est requise de le travailler. Elle ne peut cependant exiger de travailler afin d'accumuler le congé dans une banque pour le reprendre à une date qui lui convient mieux.
- **Les trois (3) congés mobiles sont automatiquement mis en banque.**
- Cette banque doit être utilisée en entier avant le 1^{er} juin et le choix des dates doit être fait au plus tard le 1^{er} avril.
- Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la personne salariée **en invalidité** sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le choix des dates doit se faire dès le retour au travail de la personne salariée.

9. Congé férié lors d'une absence

Lorsque l'un des congés fériés coïncide avec un jour de congé, pendant les **vacances** ou pendant une **absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois**, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation d'assurance-salaire et la rémunération équivalente à celle que la personne salariée recevrait si elle était au travail.

Lorsque la personne salariée est en **congé hebdomadaire** ou en **vacances**, l'employeur détermine avec elle la date du congé. La personne salariée ne peut le mettre en banque puisqu'elle n'était pas requise de travailler.

Cependant, pour la personne salariée syndiquée avec l'**APTS**, si le congé férié tombe durant le congé annuel de la personne salariée, cette journée lui est payée comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période. Si elle est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'employeur lui remet ce congé dans les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.

Si un congé férié survient pendant le **délai de carence**, la personne salariée est rémunérée comme si elle était en congé férié et sa banque de congés de maladie n'est donc pas réduite. Le délai de carence n'est cependant pas prolongé.

Lorsque la personne salariée est en **retour progressif**, elle peut travailler le nombre de jours prévu dans son programme de réadaptation. Si le congé passe le jour où la personne salariée est en absence, l'employeur paie à la personne salariée à temps complet la différence entre la prestation d'assurance-salaire et son salaire régulier si l'absence est de moins de douze mois. Si la personne salariée est prévue au travail, elle a droit à ce congé férié.

Si la personne salariée est absente en raison d'un **accident de travail ou d'une maladie professionnelle**, elle perd le bénéfice du congé puisque la CSST tient compte aussi de la rémunération versée à titre de congé férié dans le calcul de l'IRR (indemnité de remplacement du revenu). La personne salariée ne peut pas décider d'accumuler un congé puisqu'elle n'est pas tenue de travailler, étant absente en raison d'une invalidité.

Pour toutes les **autres absences**, la personne salariée perd le bénéfice du congé férié, même si elle est au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit. À titre d'exemples, mentionnons les absences suivantes :

- ✓ Retrait préventif
- ✓ Congé sans solde n'excédant pas un (1) mois
- ✓ Congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- ✓ Congé sans solde pour études ou pour enseigner
- ✓ Congé social
- ✓ Congé pour mariage avec ou sans solde
- ✓ Congé sans solde pour fonctions civiques
- ✓ Congé sabbatique
- ✓ Etc.....

10. Conditions pour bénéficier d'un congé férié

« Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée devra accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse. »

Si la personne salariée est absente le jour ouvrable qui précède ou qui suit pour un motif autre qu'un congé hebdomadaire ou un congé annuel, son absence doit être autorisée par l'employeur.

11. Rémunération de la personne salariée lors d'un congé férié

La personne salariée **à temps complet** reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail (salaire à l'échelle majoré s'il y a lieu du supplément de responsabilité, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire, de la prime d'ancienneté et de la prime de l'horaire de quatre (4) jours).

La personne salariée **à temps partiel** reçoit 5,7% de son salaire sur chaque paie.

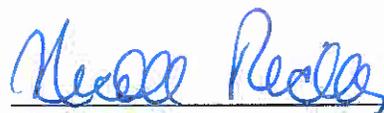
12. La Fête nationale

Le congé de la Fête Nationale (F-12) est régi par la Loi sur la fête nationale et cette dernière prévoit les modalités suivantes :

- a) La personne salariée à **temps complet** requise de travailler le 24 juin se verra accorder un congé compensatoire le jour ouvrable qui précède ou qui suit le 24 juin. Celle en congé hebdomadaire le 24 juin se verra accorder le congé le jour ouvrable qui précède ou qui suit le 24 juin.
- b) La personne salariée à **temps partiel** a droit au congé et/ou à l'indemnité prévue à la Loi. Les mêmes règles d'octroi que la personne salariée à temps complet lui sont applicables.

Signé le 08-12-2010
Date

par


Nicole Richer
Directrice des ressources humaines et
alimentation



Résidence
Berthiaume-Du Tremblay

Liste des congés fériés

CF-1	Confédération
CF-2	Fête du travail
CF-3	Action de Grâces
CF-4	Jour du Souvenir (mobile)
CF-5	Noel
CF-6	Lendemain de Noel
CF-7	Jour de l'An
CF-8	Lendemain du Jour de l'An
CF-9	Congé Berthiaume-Du Tremblay (mobile) 2 ^{ème} lundi de février
CF-10	Lundi de Pâques
CF-11	Fête des Patriotes
CF-12	Fête Nationale
CF-13	Anniversaire de naissance de la personne salariée (mobile)

**TABLEAU DE RÉFÉRENCE POUR LES DATES D'ACCESSIBILITÉ ET LES DATES LIMITES
POUR LA PRISE DES CONGÉS FÉRIÉS 2010 – 2011**

- Treize congés fériés annuellement
À l'exception du F-12 (Fête Nationale), ces congés fériés doivent être utilisés dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le congé férié à moins que ceux-ci aient été mis en banque à la demande de l'employé(e).

Dates des congés fériés	Dates d'accessibilité (28 jours avant)	Dates limites pour les utiliser (28 jours après)	Dates limites pour faire votre choix (ou les mettre en banque *) 3 semaines avant début de l'horaire
F-1 Confédération Le 1 ^{er} juillet 2010	Le 3 juin 2010	Le 29 juillet 2010	passé
F-2 Fête du travail Le 6 septembre 2010	Le 9 août 2010	Le 4 octobre 2010	passé
F-3 Action de Grâces Le 11 octobre 2010	Le 13 septembre 2010	Le 8 novembre 2010	passé
F-4 MOBILE (Jour du Souvenir) 11 novembre	Mobile	Mobile	Mobile
F-5 Noël Le 25 décembre 2010	Le 27 novembre 2010	Le 22 janvier 2011	passé
F-6 Lendemain de Noël Le 26 décembre 2010	Le 28 novembre 2010	Le 23 janvier 2011	passé
F-7 Jour de l'An Le 1 ^{er} janvier 2011	Le 4 décembre 2010	Le 29 janvier 2011	passé
F-8 Lendemain du Jour de l'An Le 2 janvier 2011	Le 3 décembre 2010	Le 30 janvier 2011	passé
F-9 MOBILE (Congé RBDT) 2 ^{ème} lundi de février	Mobile	Mobile	Mobile
F-10 Lundi de Pâques Le 25 avril 2011	Le 28 mars 2011	Le 22 mai 2011	Le 2 avril 2011
F-11 Fête des patriotes Le 23 mai 2011	Le 25 avril 2011	Le 20 juin 2011	Le 30 avril 2011
F-12 St-Jean Baptiste Le 24 juin 2011	Loi	Loi	Loi
F-13 MOBILE Anniversaire de naissance	Mobile	Mobile	Mobile

À NOTER : La personne salariée peut accumuler annuellement une banque de cinq (5) congés fériés **incluant les mobiles**. Cependant, les choix de dates doivent être faits avant le 1^{er} avril et la banque doit être écoulee avant le 1^{er} juin.

**TABLEAU DE RÉFÉRENCE POUR L’AFFICHAGE DES HORAIRES
POUR LE CHOIX DES CONGÉS FÉRIÉS 2010-2011**

Horaire pour la période	Pré-affiché 5 semaines à l'avance durant 2 semaines	Réaffiché 10 jours avant le début de l'horaire
Du 2 au 29 janvier 2011	Du 27 novembre au 11 décembre 2010	Le 23 décembre 2010
Du 30 janvier au 26 février 2011	Du 25 décembre 2010 au 8 janvier 2011	Le 20 janvier 2011
Du 27 février au 26 mars 2011	Du 22 janvier au 5 février 2011	Le 17 février 2011
Du 27 mars au 23 avril 2011	Du 19 février au 5 mars 2011	Le 17 mars 2011
Du 24 avril au 21 mai 2011	Du 19 mars au 2 avril 2011	Le 14 avril 2011
Du 22 mai au 18 juin 2011	Du 16 au 30 avril 2011	Le 12 mai 2011
Du 19 juin au 16 juillet 2011	Du 14 au 28 mai 2011	Le 9 juin 2011

