Centre
de services scolaire
de Rouyn-Noranda
Québec

DIRECTIVE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Code de la Directive

Note explicative (s'il y a lieu)	
	Code : D-02-RH
	Résolution : n/a
	Date : n/a
	Page : 1 de 7

Entrée en vigueur	***Date***	***Résolution***
Adoptée par le comité de gestion	*5 décembre 2022*	*n/a*
Date d'entrée en vigueur	*6 mars 2023*	
Modifiée		
Modifiée		

Crée l'avenir

Table des matières

1. **FONDEMENT ET PRINCIPE** 3
2. **ENCADREMENT LÉGAL** 3
3. **OBJECTIF** 4
4. **CHAMPS D'APPLICATION** 4
5. **DÉFINITIONS** 4
6. **HEURES SUPPLÉMENTAIRES ACCUMULÉES** 5
7. **CONGÉ COMPENSATOIRE OU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES** 5
8. **CHANGEMENT DE POSTE** 6
9. **RÉVISION** 7
10. **RÉFÉRENCES** 7

1. FONDEMENT ET PRINCIPE

Les heures supplémentaires consistent à travailler au-delà des heures habituellement prévues à l'horaire d'une personne salariée, et ce, à la demande expresse de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat. Le personnel de soutien et le personnel professionnel du Centre de services scolaire de Rouyn-Noranda (CSSRN) peuvent être appelés à travailler des heures supplémentaires en fonction des besoins de l'école ou du centre où il travaille.

Aux fins de la présente directive, il importe de distinguer la notion d'horaire variable convenu avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat et temps supplémentaire accumulé ou payé. L'horaire variable est un aménagement d'horaire convenu au préalable entre la personne salariée et sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat. Un horaire variable n'est habituellement pas assujetti au temps supplémentaire, car les heures travaillées sont modulées en fonction de l'entente et totalisent le nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat ou avec son autorisation pour le personnel et dépassent le nombre d'heures prévues à la semaine régulière de travail.

2. ENCADREMENT LÉGAL

Au CSSRN, le personnel de soutien et le personnel professionnel sont régis par des conventions collectives nationales qui statuent sur les semaines régulières de travail et qui encadrent le temps supplémentaire.

Ainsi, une semaine régulière de travail est :

- pour le personnel de soutien technique et paratechnique et personnel de soutien administratif : 35 heures par semaine et 7 heures par jour;
- pour le personnel de soutien manuel : 38 heures et 45 minutes par semaine et 7 heures et 45 minutes par jour;
- pour le personnel professionnel : 35 heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont donc les heures qu'exécute la personne salariée en plus du nombre d'heures indiquées ci-haut.[1]

[1] Pour la personne salariée travaillant dans un service de garde, les heures de travail exécutées après la fermeture du service de garde en fin de journée sont considérées comme des heures supplémentaires.

3. OBJECTIF

Bien que les conventions collectives encadrent une partie des notions de semaine de travail et d'heures supplémentaires, la présente directive vise à élaborer les balises et le processus selon lesquels le personnel doit accumuler des heures supplémentaires, les reprendre en congé ou les faire payer.

Également, la directive a pour objectif d'éliminer toute ambigüité quant au cumul d'heures ainsi qu'un traitement équitable pour tous.

4. CHAMPS D'APPLICATION

La présente directive s'applique auprès de tout le personnel de soutien et tout le personnel professionnel du CSSRN.

5. DÉFINITIONS

<u>Pour le personnel de soutien</u>

Heures supplémentaires selon la clause 8-3.01 de la convention collective 2020-2023 :

> « Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail qu'une personne salariée exécute, à la demande expresse de son supérieur immédiat, en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail telles que définies à l'article 8-2.00, sauf exception prévues à la convention. »

<u>Pour le personnel professionnel</u>

Travail supplémentaire selon la clause 8-3.01 de la convention collective 2020-2023 :

> « Le travail effectué par la professionnelle ou le professionnel à la demande ou après autorisation de l'autorité compétente du centre de services en dehors de son horaire de travail ou pendant un jour chômé et payé est considéré comme du travail supplémentaire. Il n'est compté que pour l'excédent de sa semaine régulière de travail. »

Congé compensatoire : congé obtenu à partir des heures supplémentaires effectuées et accumulées.

6. HEURES SUPPLÉMENTAIRES ACCUMULÉES

L'ensemble des heures supplémentaires effectuées par le personnel du CSSRN doit obligatoirement être enregistré et comptabilisé dans le dossier employé au service de la paie. Ainsi, tout le personnel qui effectue des heures supplémentaires doit remplir le formulaire *RH03-TS*, le faire signer par son supérieur immédiat et le remettre à la secrétaire de son école ou de son service. Cette dernière l'achemine au service de la paie.

Les heures supplémentaires qui ne sont pas enregistrées dans la paie sont réputées inexistantes.

Le CSSRN a le souci d'éviter des « trous de services » dans les écoles ou dans les services, causés par une personne salariée absente sur une longue période pour reprendre ses heures supplémentaires accumulées. Par conséquent, le personnel peut accumuler un maximum d'heures équivalent à deux semaines régulières de travail (voir la section 2), en tenant compte du taux des heures supplémentaires accumulées.

Exemple 1 : Un salarié de soutien effectue deux heures supplémentaires au taux horaire simple majoré d'une demie (150 %). Après avoir rempli le formulaire *RH03-TS*, trois heures à reprendre sont inscrites au dossier de la paie.

Exemple 2 : À la demande de son supérieur immédiat, un professionnel effectue quatre heures supplémentaires. Après avoir rempli le formulaire *RH03-TS*, quatre heures à reprendre sont inscrites au dossier de la paie. Par la suite, le professionnel convient avec son supérieur immédiat, du moment où les heures seront écoulées en congé compensatoire.

7. CONGÉ COMPENSATOIRE OU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour le personnel de soutien

La modalité privilégiée pour reprendre les heures supplémentaires est prévue à la clause 8-3.05 de la convention collective : une personne salariée reçoit un congé compensatoire équivalent aux heures supplémentaires accumulées en tenant compte du taux des heures supplémentaires. Ce congé compensatoire doit s'effectuer dans les 60 jours du moment où les heures supplémentaires ont été effectuées à moins d'entente pour une date ultérieure.

À défaut d'une entente pour la prise du congé compensatoire, la personne salariée est rémunérée selon les modalités suivantes :

a) À 150 % du taux horaire pour toutes heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine régulière;
b) À 150 % du taux horaire pour toutes heures effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention collective;
c) À 200 % du taux horaire pour toutes heures effectuées le dimanche ou lors de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Malgré ce qui précède, sur le formulaire *RH03-TS*, un membre du personnel de soutien peut choisir de faire monnayer ses heures supplémentaires. L'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat ainsi que le code budgétaire sont alors exigés.

<u>Pour le personnel professionnel</u>

La clause 8-3.03 de la convention collective du personnel professionnel stipule « la professionnelle ou le professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire ». Le congé compensatoire doit être pris après entente avec la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat en tenant compte des exigences du service. Après entente entre le professionnel et sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, le travail supplémentaire peut être rémunéré à un taux simple.

Au CSSRN, tout comme le personnel de soutien, au moment de remplir le formulaire *RH03-TS*, le personnel professionnel peut choisir de faire monnayer le travail supplémentaire.

8. CHANGEMENT DE POSTE

8.1 Accession à un poste de gestion

Il est à noter que tout membre du personnel syndiqué, qui obtient un poste de gestion, se fait monnayer l'ensemble des heures supplémentaires qui apparaissent dans le dossier employé à la paie. Ces heures sont rémunérées au taux du corps d'emploi occupé avant d'obtenir le poste de gestion et dans le budget de l'école ou du service où il occupe ce poste syndiqué. Cette consigne s'applique également lorsqu'une personne quitte définitivement son emploi au CSSRN.

8.2 Changement de poste syndiqué

Lorsqu'une personne change d'un poste syndiqué à un autre, mais dans une différente école ou un service, la nouvelle supérieure immédiate ou le nouveau supérieur immédiat peut exiger que les heures supplémentaires soient monnayées avant que la personne occupe son nouveau poste.

9. RÉVISION

La présente directive sera révisée au besoin.

10. RÉFÉRENCES

- Convention collective 2020-2023 du personnel professionnel
- Convention collective 2020-2023 du personnel de soutien