

DIRECTIVE INSTITUTIONNELLE CONCERNANT :

- le temps supplémentaire pour les professionnels non syndiqués;
- la disponibilité des professionnels non syndiqués;
- la disponibilité des cadres de premiers niveaux (niveaux 1 et 2)
- les modalités de compensation pour le personnel cadre lors de situations exceptionnelles;
- les déplacements à l'étranger (hors du Québec) dans l'exercice des fonctions.

A - But de la directive et application

Le but de la présente directive est d'une part, d'établir les balises et les modalités de compensation liées aux situations énoncées ci-dessus que l'Université compte appliquer de manière uniforme au sein de l'établissement et d'autre part, de communiquer les obligations légales.

Elle s'applique au personnel de soutien et d'administration non syndiqué, à l'exclusion des cadres supérieurs.

B – Définitions et principes généraux :

Définitions (source : Dictionnaire canadien des relations du travail - Gérard Dion)

Horaire de travail : répartition des heures de travail à l'intérieur d'une période donnée : journée, semaine ou mois.

Semaine de travail : nombre d'heures ou de journées de travail effectuées dans le cadre d'une semaine au sein d'un établissement pour l'ensemble des travailleurs ou pour une catégorie particulière. La semaine de travail comprend toujours ces deux éléments : nombre d'heures et nombre de journées; leur agencement peut varier selon la répartition que l'on fait entre les deux.

Principes généraux

1. Engagement professionnel

Le statut de cadre ou de professionnel implique, par sa nature, que certaines activités reliées au travail doivent s'accomplir en dehors des heures habituelles de travail et ce, sans que l'employé visé n'exige d'être rémunéré ou compensé. Conséquemment, certaines attributions ne peuvent être soumises à des horaires fixes.

Dans le cas des membres du personnel cadre, l'Université s'attend à une prestation de travail d'une durée au moins égale à celle des employés qu'ils supervisent, et ce, sans rémunération additionnelle.

2. Imputabilité

Les directions d'unité demeurent imputables financièrement et autrement de leurs décisions de gestion, lesquelles doivent être prises en conformité avec la présente directive.

Quant aux employés, ils demeurent responsables de l'atteinte des résultats découlant des tâches et responsabilités qui leur sont confiées et pour lesquelles ils sont rémunérés par l'Université et doivent s'en acquitter avec toute la conscience professionnelle requise.

3. Horaire de travail

La détermination de l'horaire de travail demeure la prérogative des directions d'unité en fonction des besoins spécifiques à chacune d'elles et des fonctions occupées.

Par conséquent, les horaires de travail peuvent être adaptés ou modifiés, de manière temporaire ou régulière, lorsque les besoins du service le justifient, en avisant les employés concernés dans un délai raisonnable, selon les circonstances, sauf en cas de situations d'urgence ou inhérentes aux fonctions occupées.

4. Autorisation préalable ou demande expresse du supérieur immédiat

Dans tous les cas visés par la présente directive, une demande expresse ou une autorisation préalable du gestionnaire est absolument requise pour qu'un employé puisse être rémunéré ou compensé en application de la présente directive.

C - Encadrement juridique :

Durée de la semaine normale de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires

La Loi sur les normes du travail fixe à 40 heures par semaine la durée de la semaine normale de travail. Cette norme prévoit, et a pour effet :

- de fixer le seuil au-delà duquel un salarié (un professionnel), et non un cadre,
- doit être rémunéré à 150% de son taux horaire habituel pour chaque heure travaillée,
- lorsque l'employeur autorise et exige de sa part qu'il travaille au-delà de 40 heures par semaine,
- et dans la mesure où les heures de travail sont contrôlables et accomplies au sein de l'établissement.

Repos hebdomadaire

La Loi sur les normes du travail fixe à 32 heures consécutives la durée minimale du repos hebdomadaire accordé à tout employé, excluant le cadre supérieur.

Possibilité de refus

Depuis le 1^{er} mai 2003, la Loi sur les normes du travail prévoit aussi qu'un employé, autre qu'un cadre supérieur, peut refuser de travailler :

plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte;

ou

plus de 50 heures par semaine.

Quelques exceptions sont prévues dans la Loi notamment lors de situations graves ou urgentes, ou allant à l'encontre d'un code déontologique auquel l'employé est assujéti.

Paiement ou accumulation en temps

La Loi sur les normes édicte qu'un employeur doit payer les heures supplémentaires effectuées au taux majoré. Cependant, à la demande de l'employé et avec l'accord de l'employeur, les heures supplémentaires peuvent être converties en temps au taux majoré, auquel cas, le congé doit être pris dans les 12 mois qui suivent à une date convenue, sinon elles doivent alors être monnayées.

Les dispositions précitées étant d'ordre public, l'Université a donc l'obligation de s'y conformer.

D - Temps supplémentaire pour les professionnels non syndiqués

Lorsqu'elles sont préalablement et expressément autorisées conformément à la présente directive, les heures supplémentaires accomplies par un professionnel sont indemnisées comme suit par l'Université :

compte tenu que la durée de la semaine normale de travail des professionnels travaillant à temps complet est habituellement fixée à 35 heures :

- tout travail supplémentaire accompli à la demande expresse du supérieur immédiat en plus des 35 heures et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures, est rémunéré au taux horaire régulier (100%) ou est remis en temps sous forme de congé, à la demande de l'employé et si le supérieur y consent, pour une durée équivalente. Le moment de la prise du congé est convenu entre l'employé et son supérieur immédiat et doit intervenir au plus tard dans les douze (12) mois suivant le travail accompli, sinon il est payé. En pareil cas, l'Université favorise la reprise en temps.
- tout travail supplémentaire accompli à la demande expresse du supérieur immédiat au-delà de 40 heures, est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 50% ou est remis en temps, à la demande de l'employé et si le supérieur y consent, pour une durée équivalente i.e. à taux majoré. Le moment de la prise du congé est convenu entre l'employé et son supérieur immédiat et doit intervenir au plus tard dans les douze (12) mois suivant le travail accompli, sinon il est payé.

E - Disponibilité des professionnels non syndiqués

Le professionnel qui demeure en disponibilité en dehors de son horaire habituel de travail est avisé préalablement par son supérieur immédiat. Il doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le professionnel en disponibilité reçoit une compensation égale à 1 heure au taux horaire régulier pour chaque période de 8 heures de disponibilité. Si le professionnel est rappelé au travail, les dispositions du paragraphe D s'appliquent.

F- Disponibilité des cadres de premiers niveaux (niveaux 1 et 2)

Le cadre de premier niveau qui demeure en disponibilité en dehors de son horaire habituel de travail est avisé préalablement par son supérieur immédiat. Il doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le cadre de premier niveau en disponibilité reçoit une compensation égale à 1 heure au taux horaire régulier pour chaque période de 8 heures de disponibilité. Si le cadre de premier niveau est rappelé au travail, les dispositions du paragraphe G s'appliquent.

G - Modalités de compensation pour le personnel cadre lors de situations exceptionnelles

Tel que mentionné précédemment, le personnel cadre est exclu de la majoration à 150% pour les heures supplémentaires.

Le statut de cadre implique que l'employé ayant un tel statut à l'Université ne peut se restreindre à des horaires réguliers ou fixes de travail. De fait, une disponibilité accrue est attendue de cette catégorie d'employé sans qu'une rémunération ou compensation additionnelle ne soit exigée.

Malgré ce qui précède, lors de situations de grande envergure, pressantes, urgentes, ou de cas de force majeure, sur demande de la direction de l'unité visée, l'Université, par l'intermédiaire de la Direction des ressources humaines, peut autoriser de manière exceptionnelle des modalités de compensation, principalement sous forme de remise de temps, dans de telles circonstances et ce, pour un travail accompli de façon continue et soutenue.

Toutefois, en aucun pareil cas, les modalités de compensation ne peuvent être plus avantageuses que celles accordées aux professionnels non syndiqués.

H - Déplacements à l'étranger (hors du Québec) dans l'exercice des fonctions

Les dispositions qui suivent ne visent que le temps de déplacement pour se rendre ou revenir de l'étranger et non le temps de la prestation de travail fournie comme tel à l'étranger.

Des modalités de compensation, principalement sous forme de remise de temps, peuvent être convenues entre le professionnel et la direction de son unité, de concert avec la Direction des ressources humaines, lorsqu'à la demande expresse du supérieur immédiat à l'occasion d'un déplacement requis dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, un professionnel doit effectuer un déplacement hors du Québec en dehors de son horaire normal de travail (ex. : lors d'un repos hebdomadaire) afin de fournir sa prestation de travail ailleurs qu'à son lieu habituel.

Les dispositions prévues au paragraphe précédent peuvent être examinées lorsqu'il est impossible de modifier préalablement l'horaire de travail en conséquence.

Date de mise en application : 1-6-2010

Date de modification : 1-8-2010