

Rémunération des heures supplémentaires

Quand s'applique la rémunération à taux supplémentaire?

- Pour tout travail effectué **en plus de la journée normale de travail** selon le nombre d'heures du titre d'emploi;
- Pour tout travail effectué **en plus de la semaine régulière de travail*** (5 quarts, du dimanche au samedi);
- À l'occasion d'un **changement de quart**, pour les heures effectuées **dans l'intervalle de 16 heures entre deux quarts réguliers**;
- Pour tout **rappel au travail** alors que la personne est de garde.

⚠ **Note** : On se réfère au titre d'emploi et à l'unité administrative du quart travaillé pour déterminer l'éligibilité au temps supplémentaire et le taux applicable — et non le titre d'emploi principal.

📖 **Référence** : Article 19 c.c.

** pour une personne salariée avec un horaire atypique : pour tout travail effectué en plus de la période de paie.*

Impact des absences sur l'admissibilité au temps supplémentaire

Les absences autorisées sans solde ou absences non motivées (ex. : CPSS, AANP, AAM, ANA) **ne constituent pas des heures travaillées pour l'admissibilité au temps supplémentaire** et sont considérées comme un congé hebdomadaire.

- Lorsqu'un quart additionnel est effectué et il y a la présence d'un congé hebdomadaire comme CPSS ou AANP, le congé est retiré de l'horaire et le quart est codé en régulier
- Lorsqu'un quart additionnel est effectué et il y a la présence d'une absence non motivée comme AAM ou ANA, le code d'absence est conservé et le quart additionnel est codé en Tsx1 pour garder une trace de l'absence.
- Si le quart additionnel répond aux critères du temps supplémentaire en raison des heures travaillées (voir règles ci-haut), il demeure codé en temps supplémentaire.
- À noter qu'une absence motivée comme une maladie MALAD, MALNP, MMP ou MRESP n'est pas assujettie à cette application. Ces heures sont considérées comme étant des heures travaillées.
 - Les dispositions locales SCFP (art. 10.05) prévoient que la personne salariée s'étant déclarée malade pour un quart n'est pas sollicité pour le quart suivant.

Exemples :

- Exemple 1 : Je travaille du lundi au jeudi de jour, en CPSS le vendredi. J'accepte un quart additionnel le samedi de jour. Ce dernier doit être en régulier et le CPSS du vendredi doit être retiré.
- Exemple 2 : Je travaille du lundi au jeudi de jour, en CPSS le vendredi. J'accepte un quart additionnel le jeudi de soir. Ce dernier sera en temps supplémentaire (en raison du dépassement du nombre d'heures du titre d'emploi par jour) et le CPSS du vendredi demeure.

⚠ **Note** : Congé social (décès, mariage) : Vous ne serez pas sollicité pour du TS la journée même du congé, mais pourrez être sollicité les autres jours. Les heures de congé social sont considérées comme étant des heures travaillées.

Taux de temps supplémentaire applicable

Pour les personnes salariées avec titre d'emploi **sans diplôme universitaire** et les **infirmières bachelières** travaillant dans un centre d'activités où les **services sont dispensés 24/7 ou 7 jours** par semaine ou les services bénéficiant de la **prime spécifique de soins critiques** **

Situations	Taux applicable
L'employé reçoit pour chaque heure supplémentaire travaillée	Temps supplémentaire à taux et demi (x1.5)
L'employé reçoit pour chaque heure supplémentaire travaillée lors d'un congé férié*	Temps supplémentaire à taux double (x2)

Pour les personnes salariées professionnelles (**diplôme universitaire requis**) et les **infirmières bachelières NE travaillant PAS** dans un centre d'activités où les **services sont dispensés 24/7 ou 7 jours** par semaine ou les services bénéficiant de la **prime spécifique de soins critiques** **

Situations	Taux applicable
L'employé reçoit pour chaque heure supplémentaire travaillée jusqu'à concurrence de 40 heures	Temps supplémentaire à taux simple (x1)
L'employé reçoit pour chaque heure supplémentaire travaillée au-delà de 40 heures	Temps supplémentaire à taux et demi (x1.5)
L'employé reçoit pour chaque heure supplémentaire travaillée au-delà de 40 heures lors d'un congé férié*	Temps supplémentaire à taux et demi (x1.5)

* *Congé férié : selon les dates prévues au calendrier des congés fériés que vous retrouverez plus haut*

** *c.c. FIQ : Article 3 de l'annexe 4 – Conditions particulières à la salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal*

Temps de repas et de pause

Si, pendant la période de **repas**, une personne salariée est requise par son supérieur immédiat d'exercer ses fonctions ou de rester sur l'unité en disponibilité, **ce temps travaillé est considéré comme du temps supplémentaire**.

Lorsqu'une personne salariée doit travailler pendant sa **pause**, la bonne pratique de gestion consiste à s'assurer que cette pause soit reprise ultérieurement, au cours de la même journée de travail. Uniquement **en cas d'impossibilité absolue** de reporter la pause repos dans le même quart de travail, la pause repos travaillée et non prise doit être **rémunérée au taux applicable de temps supplémentaire**, en sus de la rémunération régulière, à condition que :

- Ce temps travaillé corresponde aux critères définissant le temps supplémentaire selon les conventions collectives (ex. : effectué en plus de la journée régulière).
- Le travail ait été réalisé avec la connaissance et l'approbation du supérieur.