

DIRECTIVE CONCERNANT L'HORAIRE D'ÉTÉ

Département responsable : Ressources humaines	Approuvée par : _____ Directeur général
En vigueur le : 1 ^{er} janvier 2003	Amendée : 20 juin 2003, 5 juin 2006, 18 juin 2012 et 1 ^{er} juin 2020
Références : Résolutions : CC 2000-01-22; CC 2002-03-60 ; CC 2011-12-40 et CC 2019-2020-79	

1. PRÉAMBULE

1.1 [objectif](#) La présente directive, ci-après nommé la Directive, établit certaines règles concernant un horaire de travail dont les heures sont réduites pendant une période déterminée de l'été, ci-après nommé l'Horaire d'été pour tous les employés réguliers de Kativik Ilisarniliriniq, ci-après nommé la Commission.

1.2 [définitions](#) Aux fins de la Directive, on entend par :

- a) **Employé régulier à temps partiel** : employé dont les heures de travail hebdomadaires comptent moins de 29 heures par semaine pour les postes de soutien manuel et moins de 26 heures 15 minutes pour tout autre poste;
- b) **Employé temporaire** : employé professionnel embauché pour une durée inférieure à 6 mois ou l'employé de soutien embauché pour une période n'excédant pas 4 mois;
- c) **Horaire régulier de travail** : 38 heures et 45 minutes par semaine pour les postes de soutien manuel et 35 heures par semaine pour tout autre poste.

2. CHAMPS D'APPLICATION

2.1 [application](#) La Directive s'applique à tous les employés réguliers de la Commission, compte tenu des précisions suivante :

[employé régulier
à temps partiel](#)

- a) l'employé régulier à temps partiel a droit à l'horaire d'été au prorata de ses heures de travail régulières;



b) toutefois, l'employé régulier à temps partiel qui travaille habituellement les vendredis après-midi bénéficie de l'horaire d'été sans perte de salaire.

employé temporaire

a) l'employé temporaire ne peut bénéficier de l'horaire d'été; il n'est payé que pour les heures effectivement travaillées.

2.2 octroi de l'avantage L'octroi de cet avantage est du ressort de la Commission.

3. PRINCIPES GÉNÉRAUX

3.1 période visée L'Horaire d'été peut commencer au plus tôt le lundi suivant la fermeture la plus tardive des écoles et se terminer au plus tard le vendredi précédant l'ouverture la plus hâtive des écoles. L'Horaire d'été ne peut toutefois excéder 8 semaines et la période est déterminée chaque année selon les besoins de la Commission.

3.2 heures de travail Pendant la période de l'Horaire d'été, les heures de travail de tous les employés incluant les postes de soutien manuel sont indiquées à l'Annexe 1.

3.3 absences Les jours de maladie, les jours pour vacances annuelles, les jours pour congé compensatoire, pris durant l'horaire d'été sont considérés comme des jours entiers et sont déduits pour l'équivalent d'une journée complète de travail. Les employés absents un vendredi matin sont considérés absents pour un jour entier.

3.4 avantage non cumulatif Les heures de travail de l'Horaire d'été ne sont ni transférables, ni récupérables dans l'éventualité d'une fermeture des bureaux de la Commission.

3.5 perte de l'avantage L'employé qui ne tire pas avantage de l'Horaire d'été pour quelque raison que ce soit, perd la jouissance de cet avantage.

3.6 heures supplémentaires durant l'horaire d'été Les heures supplémentaires seront accordées à un employé conformément aux conventions collectives et autres conditions de travail en vigueur et en fonction du nombre d'heures de son horaire régulier de travail en faisant les adaptations suivantes :

a) Rémunération au taux horaire simple jusqu'à la fin de son horaire normal de travail en sus de ce que l'employé reçoit déjà;



- b) Rémunération au taux déterminé par les conventions collectives ou de tout autre règlement de conditions de travail après la fin de l'horaire normal de travail de l'employé.

3.7 [fermeture](#) La Commission peut, après consultation de l'instance prévue aux conventions collectives ou à tout autre règlement de conditions de travail, fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pendant la période habituelle de vacances. La durée de cette période ne peut excéder 10 jours ouvrables. À cet effet, la clause 5-6.05 de la convention collective du personnel de soutien et la clause 7-7.9 de la convention collective du personnel professionnel s'appliquent.

4. APPLICATION DE LA DIRECTIVE

4.1 [dispositions antérieures](#) La Directive remplace toute autre directive de la Commission concernant le même sujet.

4.2 [responsabilités](#) Tout employé doit se conformer à la Directive. Tout gestionnaire doit connaître, comprendre, diffuser et appliquer la Directive.

Le directeur des Ressources humaines est responsable de l'interprétation et de la mise à jour de la Directive.



