

## POLITIQUE SUR LES HEURES D'ÉTÉ

---

**Date d'entrée en vigueur :** 8 juin 2021

**Autorité approbatrice :** Vice-recteur aux services et au développement durable

**Version remplacée ou amendée :** 22 avril 2002    **Numéro de référence :** HR-25

---

### PORTÉE

La présente politique s'applique aux employés (tel que ce terme est défini ci-après) suivants non régis par une convention collective ou une entente conclue avec une association :

- a) employés à long terme à temps plein (tel que ce terme est défini ci-après); et
- b) employés à court terme à temps plein (tel que ce terme est défini ci-après) qui travaillent en vertu de contrats de travail consécutifs et ininterrompus depuis plus d'un an.

### OBJET

La présente politique vise à établir les paramètres des heures de travail réduites durant la période d'été (tel que ce terme est défini ci-après).

### DÉFINITIONS

Pour les besoins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent.

Le terme « employé » désigne les employés à long terme à temps plein et les employés à court terme à temps partiel.

Un « employé à court terme à temps partiel » est une personne embauchée à temps plein en vertu d'un contrat à durée déterminée de moins d'un an et qui travaille en vertu de contrats de travail consécutifs et ininterrompus depuis plus d'un an.

Un « employé à long terme à temps plein » est une personne embauchée à temps plein en vertu d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'un an ou plus. Pour plus de clarté, la semaine de travail normale des employés à long terme à temps plein est d'au moins 35 heures.

Les « heures d'été » sont les 3 heures retranchées de la semaine de travail normale durant la période d'été.

## POLITIQUE SUR LES HEURES D'ÉTÉ

---

Page 2 de 3

La « période d'été » est une période de 10 semaines qui tombe normalement entre la mi-juin et la mi-août.

### POLITIQUE

1. Durant la période d'été, la semaine de travail normale est réduite de 3 heures, normalement prises les vendredis après-midi, sans aucune perte de salaire.
2. Les dates exactes de la période d'été sont communiquées par le Service des ressources humaines.
3. La gestion des heures de travail réduites durant la période d'été ainsi que la révision de l'horaire de travail, le cas échéant, incombe à la personne responsable du service ou du département. Celle-ci doit s'assurer :
  - a) que les exigences opérationnelles sont satisfaites;
  - b) qu'aucune dépense supplémentaire n'est occasionnée par la réduction des heures de travail.
4. La période d'été peut ne pas s'appliquer aux employés tenus de maintenir leur semaine de travail normale durant des périodes précises. Les employés qui, pour cette raison, ne peuvent profiter de leur semaine de travail réduite durant la période d'été peuvent mettre en réserve leurs heures d'été en conformité avec les dispositions de [l'article 6](#).
5. Un employé qui est en congé annuel le jour où les heures de travail sont réduites peut mettre en réserve ses heures d'été en conformité avec les dispositions de [l'article 6](#).
6. Si un employé ne peut profiter des heures d'été pour les raisons énoncées aux [articles 4 et 5](#), ces heures d'été peuvent être mises en réserve et prises avant la fin août de l'année en cours, à un moment convenu entre l'employé et la personne responsable de son service ou de son département. Si ces heures d'été ne peuvent être prises avant la fin août en raison d'exigences opérationnelles, la personne responsable peut autoriser leur report. Quoi qu'il en soit, le crédit des heures d'été cumulées doit être liquidé avant le 31 mai de l'année suivante.

## POLITIQUE SUR LES HEURES D'ÉTÉ

---

Page 3 de 3

7. Sauf pour le congé annuel, un employé qui est en congé durant la période d'été ne peut profiter des heures d'été.
8. Nulle compensation pécuniaire n'est payée en remplacement des heures d'été.
9. La responsabilité de mettre en œuvre la présente politique et de recommander des modifications incombe au vice-recteur aux services et au développement durable.