

# SAVIEZ-VOUS QUE?

La nouvelle rémunération concernant le temps supplémentaire (TS) lors de quarts de travail de fin de semaine est en vigueur depuis le 16 juin 2024, soit au moment de l'entrée en vigueur de notre nouvelle convention collective nationale (FSSS-CSN). Celle-ci est inscrite à l'article 19.03.

Si vous respectez les cinq (5) critères ci-dessous lorsque vous effectuez un TS de fin de semaine, il vous sera payé au taux double, et ce, dès maintenant.

1. Avoir travaillé un **quart complet** en TS;
2. Le quart de travail doit être effectué dans un service **où les services sont dispensés 24 heures par jour, sept (7) jours par semaine;**
3. Le quart de travail doit être effectué durant la fin de semaine, soit entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi;
4. Avoir effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la nomenclature;
5. **Avoir respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail en temps supplémentaire.**

**Plusieurs absences ne font pas perdre le droit à la présente mesure.** Pensons notamment aux congés annuels prévus au calendrier, aux congés fériés, aux libérations syndicales, la conversion des primes en temps chômé, les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail (ATT) ou d'ententes particulières, les congés mobiles, les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse et les congés sociaux prévus à la convention collective.

**Nous en profitons également pour vous rappeler de participer à notre tournée estivale!**

## IMPORTANT

Prenez note que la rémunération du temps double sera versée de la même manière que les primes COVID. Suivant nos discussions avec l'employeur, voici comment cela sera versé. Pour la période de paie où le TS de fin de semaine sera effectué, vous recevrez sur votre paie un montant en temps supplémentaire au taux et demi. La portion résiduelle vous menant au taux double vous sera versée sur la paie subséquente. Le but étant de permettre à l'employeur de vérifier si les cinq (5) critères ont été respectés. Si vous avez des questions supplémentaires, il nous fera plaisir d'y répondre.