

SECTEUR GÉNÉRAL

**Distinction entre
les notions
d'heures supplémentaires
et
de surcroît de travail**

Heures supplémentaires **(payées à taux et demi ou en temps et demi)**

Les heures supplémentaires se définissent ainsi dans la convention collective: tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un salarié, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

La distinction entre le surcroît de travail et les heures supplémentaires est souvent très mince. En bref, il importe de déterminer si la nature du travail à l'origine de la réclamation d'heures de travail comporte une exigence de l'employeur ou une urgence, voire une obligation de la part du salarié, de demeurer sur les lieux du travail pour effectuer le travail.

Quant au reste de la définition; l'accord de la direction avant d'effectuer du temps supplémentaire est toujours nécessaire et important puisqu'il permet qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur la nature des heures réclamées.

Pour les heures supplémentaires effectuées, le salarié bénéficie :

- A) d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50%);
- B) pour toutes les heures effectuées au cours d'un jour chômé et payé et ce, en plus du maintien de traitement pour ce jour chômé et payé, d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50%).
- C) Pour toutes les heures effectuées le dimanche ou au cours de la 2^e journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorée de cent pour cent (100%)

La commission et le salarié conviennent du moment où devra être pris le congé, ce n'est qu'à défaut d'entente que les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi dans les 60 jours suivant la date où les heures ont été effectuées.

Lorsque la commission et le salarié ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part du salarié, les heures supplémentaires sont alors, au choix du salarié, soit rémunérées, soit prises en congé; dans ce dernier cas, la commission et le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

Comment doit être attribué les heures supplémentaires?

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à une personne salariée dont la classe d'emploi correspond au travail à accomplir.

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emploi, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les salariés du même service ou du même établissement.

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer le travail en heures supplémentaires lorsqu'il en est requis si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emploi qui accepte d'effectuer ce travail en heures supplémentaires sans qu'il n'en résulte d'inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucune personne salariée de la même classe d'emploi, apte à exécuter le travail sans qu'il n'en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne une personne salariée apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

Surcroît de travail (payé à taux simple)

Le surcroît de travail prévu à la clause 1-2.34 de la convention collective est un travail temporaire déterminé par la commission ou un événement imprévu pour une période n'excédant pas 4 mois, à moins d'entente avec le syndicat.

Il ne constitue pas des heures supplémentaires et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine (application de la Loi sur les normes du travail).

Exemple d'un surcroît de travail : surcharge de travail nécessitant une tâche à accomplir sans qu'elle ne me soit imposée, mais que l'on m'offre de faire des heures en surcroît de travail durant mon heure de dîner ou après ma journée de travail.

Lorsque la commission scolaire décide de combler un surcroît de travail, elle doit procéder en offrande ces heures par ancienneté. Il n'y a donc aucune obligation de la part du salarié d'effectuer les heures de surcroît de travail.

Par ailleurs, il est important de préciser que la direction n'est pas tenue d'octroyer le surcroît à la personne la plus ancienne si cela a pour effet de créer un dépassement de 40 heures par semaine, ce qu'il l'obligerait à rémunérer en temps et demie et ce, conformément à la Loi sur les normes du travail.

**Comblement d'un surcroît de travail
(Clause 7-1.22)**

Lorsque la durée prévue est d'au moins dix (10) jours ouvrables :

La Commission affecte :

- A) une personne en disponibilité;
- B) une personne incapable d'occuper son emploi pour des raisons médicales;

À défaut, elle l'offre :

- C) en cumul à une personne salariée régulière ou à une surveillante d'élèves qualifiée du même établissement ou de même service en tenant compte en premier lieu de l'ancienneté, puis de la durée d'emploi. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours;
- D) À défaut, à la personne salariée régulière du même établissement ou du même service pour qui cette affectation constituerait une promotion;
- E) À défaut, à une personne salariée régulière du même établissement ou du même service pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation lesquelles doivent représenter une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine;
- F) À défaut, à une salariée mise à pied depuis moins de deux (2) ans.
- G) À défaut, elle procède selon la liste de priorité d'embauche si l'affectation comporte au moins 17h30 et est prévue pour au moins 20 jours;
- H) À défaut, elle peut embaucher toute autre personne :