

2015-2020

Syndicat de Champlain
(CSQ)

Mariève Charest Conseillère
en relations de travail

Adaptation scolaire

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES,
POSTE NOUVELLEMENT CRÉÉ,
SURCROÎT DE TRAVAIL OU AJOUT D'HEURES**

Ce document se veut une vulgarisation. Seuls les documents officiels ont une valeur légale. La forme masculine a été utilisée pour faciliter la lecture et alléger la compréhension des textes.

Surcroît de travail et remplacement

1-2.33, 1-2.34 et 7-1.23

Travail temporaire déterminé par la commission ou évènement imprévu pour une période d'excédant pas 4 mois, à moins d'entente avec le syndicat.

Lorsque la commission scolaire décide de combler un surcroît dont la durée est prévue pour au moins 10 jours ouvrables elle doit procéder en offrant ces heures par ancienneté en suivant la clause 7-1.25.

Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables :

a) elle affecte à ce poste ou à ce surcroît une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;

b) à défaut, conformément aux clauses 7-4.15, 7-4.18 et 7-5.01, la commission peut offrir une affectation temporaire à une salariée ou un salarié à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales. Elle peut également affecter une personne du personnel de soutien à son emploi pour les mêmes raisons;

c) à défaut, elle l'offre en cumul à une salariée ou un salarié régulier ou à une salariée ou un salarié visé par le chapitre 10-0.00 du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, selon le cas. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours. Il ne change ni le statut ni le poste ou l'emploi et ne constitue pas des heures supplémentaires;

d) à défaut, la commission l'offre à la salariée ou au salarié régulier mis à pied à la suite de l'application de l'article 7-3.00 depuis moins de deux (2) ans, à la salariée ou au salarié régulier mis à pied périodiquement à la suite de l'application de l'article 7-2.00 sans toutefois entraîner un conflit avec la période prévue du comblement offert par la présente clause;

e) à défaut, elle procède selon l'article 2-3.00 (Liste de priorité d'embauche)

f) à défaut, elle peut embaucher toute autre personne.

La convention ne prévoit pas la possibilité de mettre se temps dans la banque 07 (temps sup.), mais dans la pratique, certaines personnes le font. Sachez que votre direction ne peut vous imposer d'être payé en reprise de temps. Vous pouvez exiger d'être payé sur la paie subséquente.

Heures supplémentaires

8-3.01

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.

8-3.02

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

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'un salarié d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les salariés d'une école.

8-3.04

Un salarié peut être exempté d'effectuer du travail en heures supplémentaires, lorsqu'il en est requis, si la commission trouve un autre salarié de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux. (** La loi sur les norme du travail prévoit des raisons pour refuser un travail exigé en temps supplémentaire ex, obligation familiale)*

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

8-3.05

Pour les heures supplémentaires effectuées, le salarié bénéficie :

A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cinquante pour cent (50 %);

B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du 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 de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectivement travaillées majorées de cent pour cent (100 %).

8-3.06

La commission et le salarié conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et le salarié, dans les soixante (60) jours de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes A), B) et C) de la clause précédente peut être pris, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

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 selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit prises en congé conformément aux paragraphes A), B) et C) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07

Malgré ce qui précède, la commission et le salarié peuvent convenir que les heures supplémentaires soient rémunérées comme suit :

A) à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50 %) dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 8-3.05;

B) à son taux horaire majoré de cent pour cent (100 %) dans les cas prévus au paragraphe C) de la clause 8-3.05.

8-3.09

Lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à ce qui précède, elles doivent l'être dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

Ajout d'heures pour les postes en adaptation scolaire

7-1.31

La commission peut en cours d'année ajouter des heures à l'horaire régulier du salarié. Cet ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. Toutefois, le poste du salarié dont le nombre d'heures a été augmenté pendant l'année scolaire et dont l'augmentation a été maintenue en tout ou en partie pendant cette année scolaire est considéré comme un poste vacant et ce salarié a les mêmes droits que le salarié dont le poste a été aboli.

7-1.32

Malgré ce qui précède, après les séances d'affectation de juin et août, et ce, jusqu'au 1^{er} novembre, la commission doit combler par voie d'affichage, et offrir à l'ensemble des salariés réguliers, tout **poste nouvellement créé** ou tout **poste dont le nombre d'heures a été modifié (ajout d'heure)** lorsque le motif de création ou de modification de poste ne découle pas de l'une des situations non prévisibles suivantes :

- un changement dans le transport adapté de l'élève ou des élèves concernés;
- l'arrivée d'une ou d'un nouvel élève dans l'établissement;
- une allocation supplémentaire reçue durant cette période;
- un projet en collaboration avec un organisme extérieur;
- un changement dans l'intégration d'une ou d'un élève en classe spéciale ou en classe régulière;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à une ou un élève;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à l'enseignante ou à l'enseignant;
- la mise en place d'une mesure préventive pour une ou un élève ou des élèves dans une situation de vulnérabilité;
- tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

La commission informe par écrit le syndicat des ajouts d'heures et des postes nouvellement créés en indiquant pour chaque ajout d'heures ou chaque poste nouvellement créé, la situation qui le justifie parmi celles prévues précédemment.

Lorsque le poste nouvellement créé ou le poste dont le nombre d'heures est modifié ne découle pas de l'une ou l'autre des situations mentionnées ci-haut, le syndicat doit soumettre par écrit une demande de rencontre à la commission. La personne responsable de l'adaptation scolaire de la commission participe à cette rencontre. Le cas échéant, la rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande.

Le syndicat peut soumettre un grief conformément à l'article 9-1.00 dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la rencontre ou de l'expiration du délai prévu pour tenir la rencontre.

Dans le cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à la commission et le grief doit être fixé en priorité.

Au niveau de la rémunération, l'ajout d'heure va être traité de la même façon que l'affectation principale duquel découle l'ajout d'heure.

- Si je reçois du 8 et 11% sur mon affectation principale, j'en recevrai aussi pour l'ajout d'heures.
- Si je reçois des avantages sociaux (maladie, vacances etc.) sur mon affectation principale, j'en bénéficierai aussi pour l'ajout d'heures.

Poste nouvellement créé

La commission scolaire peut décider de créer des postes après les séances d'affectation. Ceux-ci sont comblés temporairement en suivant la clause 7-1.25 (voir page 2) pour le reste de l'année scolaire. Si le besoin est toujours existant lors de la mise en place du plan d'effectif pour l'année qui suit, ce poste devra être offert à la séance d'affectation de juin.

Une personne peut donc détenir plus d'une affectation et aux fins de la rémunération, les deux affectation seront traités distinctement.

Truc et point à se rappeler

Surcroit = payé à taux simple. Possibilité de mettre en temps dans la banque 07 avec l'approbation de votre direction mais ce n'est pas une pratique conventionnée.

Remplacement = payé à taux simple. Possibilité de mettre en temps dans la banque 07 avec l'approbation de votre direction, mais ce n'est pas une pratique conventionnée.

Heures supplémentaire = lorsqu'exigé et expressément requis. Repris en temps et demi et à défaut d'entente sur le moment de la reprise de temps, les heures seront payées à taux et ½.

Ajout d'heures = Payé de la même façon que l'affectation principale

Poste nouvellement créé = payé à taux simple. Traité distinctement si le salarié occupe plus d'un poste.