

2015-2020

Syndicat de Champlain
(CSQ)

Mariève Charest
Conseillère en relation de travail

SERVICE DE GARDE

**DISTINCTION
HEURES SUPPLÉMENTAIRES,
SURCROÎT DE TRAVAIL,
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.

Heures supplémentaires **(payées à taux 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 un salarié détenant un poste en service de garde, le temps supplémentaire s'applique uniquement lorsqu'il est tenu d'effectuer des heures de travail après 35 heures. Ce qui signifie qu'il est très rare en service de garde qu'un salarié effectue du travail en heures supplémentaires. *Exception pour heures effectuées après la fermeture du SDG.

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%);

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.

Heures supplémentaires après la fermeture du service de garde
(Annexe 2 des arrangements locaux).

Dans le contexte de la négociation locale pour le personnel de soutien et après discussion les parties ont convenu que tout travail exécuté après les heures de fermeture d'un service de garde entraînera une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire habituel si l'éducatrice ou l'éducateur doit demeurer au travail et si le temps exécuté dépasse trente (30) minutes.

Ex : Le service de garde ferme à 18h00. Un parent est en retard et arrive à 18h45. L'éducatrice qui doit demeurer en place occupe un poste de 25 heures par semaine. Les heures devront être rémunérée ainsi : à taux simple de 18h00 à 18h30, et à taux et demi de 18h30 à 18h45.

Cependant si cette même éducatrice occupe un poste de 35 heures, les heures seront rémunérées à taux et demi dès 18h00 et ce jusqu'à 18h45 puisque que ces heures feront en sorte qu'elle dépassera 35 heures pour la semaine.

Il s'agit d'une situation exceptionnelle et le texte vise à compenser, par le paiement du taux horaire majoré, la personne salariée qui se retrouve dans l'impossibilité de quitter les lieux du travail malgré que le service de garde soit fermé. Vous comprendrez que nous sommes en situation où il ne reste qu'une personne dans le service de garde, soit l'éducatrice, et que le parent pour une raison hors de son contrôle ne peut venir chercher son enfant donc, il s'avère impossible pour l'éducatrice de quitter les lieux et d'abandonner l'enfant.

Ainsi, considérant le caractère exceptionnel d'une telle situation, nous avons convenu de cette application malgré que la convention collective du personnel de soutien stipule que pour la salariée et le salarié détenant un poste en service de garde le temps supplémentaire s'applique après trente-cinq (35) heures.

Nous vous invitons à convenir en début d'année avec les personnes susceptibles d'être placées dans une telle situation, si ces heures sont expressément requises donc préalablement autorisées et si ces heures supplémentaires seront rémunérées ou reprises en temps compensatoire.

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 en service de garde: Le lavage des guenilles fait à quelques occasions ou bien une aide ponctuelle à la technicienne. (Bien entendu, si le surcroît de travail est régulier, il s'agira d'un poste nouvellement créé au sens de la convention collective)

Lorsque la commission scolaire décide de combler un surcroît de travail, elle doit procéder en offrant 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.

Comblement d'un surcroît de travail **Clause 7-1.25**

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 éducatrice régulière ou à une surveillante d'élèves qualifiée du même établissement 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, la commission l'offre par ancienneté à un(e) éducateur(trice) régulier(ère), n'étant pas déjà affecté(e) sur un remplacement, et qui constituerait une augmentation d'au moins 3 heures ses heures de travail hebdomadaire.
(vous pouvez vous référer aux principes du comblement à l'interne)

E) à défaut, à une salariée mise à pied depuis moins de deux (2) ans.

F) à défaut, elle procède selon la liste de priorité d'embauche;

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

Ajout d'heures (notamment lors des journées pédagogiques)
(payé à taux simple)

L'ajout d'heures consiste à ajouter des heures à un poste déjà existant.

La convention collective prévoit quatre (4) motifs pour lesquels des heures peuvent être ajoutées à un poste : les journées pédagogiques, la semaine de relâche, les sorties et l'augmentation de la clientèle au service de garde.

Ainsi, lors d'une journée pédagogique, on doit s'assurer que tous les salariés régulier et à l'essai puissent faire leurs heures habituelles. Ce n'est que lorsque tous ces salariés ont leurs heures habituelles et qu'il reste encore des heures à offrir que l'on applique des dispositions relatives aux ajouts d'heures.

L'ajout d'heures 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).

Comblement d'un ajout d'heure :
7-1.29

L'ajout d'heures est offert prioritairement à l'éducatrice lorsqu'il vise son groupe. À défaut, lorsque la commission décide d'ajouter des heures conformément à la clause 7-1.28, elle procède comme suit :

A) elle l'offre dans le service de garde concerné à une personne salariée;

a) par ancienneté

b) par durée d'emploi (salarié à l'essai et salarié temporaire);

B) à défaut, elle l'offre en cumul à une éducatrice régulière ou à une surveillante d'élèves qualifiée du même établissement. Le cumul ne doit pas entraîner de conflit d'horaire avec le poste, l'emploi ou le remplacement en cours;

C) à défaut, elle procède selon la liste de priorité d'embauche;

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

POINTS IMPORTANTS À SE RAPPELER :

Heures supplémentaires :

Payée à taux et demie ou en temps et demie.

Doivent être expressément requises.

Payable qu'après 35 heures par semaine ou une demi-heure après la fermeture du SDG.

La salariée est tenue d'effectuer le travail à moins qu'une personne moins ancienne soit disponible.

Surcroit de travail

Payé à taux simple.

Possible jusqu'à concurrence de 40 heures semaine.

Ne peut durer au-delà de 4 mois.

Offert par ancienneté si prévu pour plus de 10 jours.

*Aucune obligation de la part du salarié d'effectuer les heures.

Ajout d'heure

Payé à taux simple.

Possible jusqu'à concurrence de 40 heures semaine.

Consiste à ajouter des heures à un poste déjà existant notamment lors de journées pédagogique après avoir données toutes les heures habituelles.

Offert par ancienneté ou à la personne visée s'il y a présence d'un groupe maintenu. *Aucune obligation de la part du salarié d'accepter d'effectuer un ajout d'heures.