

# Secteur

# Adaptation scolaire

**Distinction entre les notions  
d'heures supplémentaires,  
surcroît de travail,  
ajouts d'heures  
et postes nouvellement créés.**

## Surcroît de travail et remplacement

### 1-2.33, 1-2.34, et 7-1.25

Le surcroît est un travail temporaire déterminé par le centre de services ou par événement imprévu pour une période n'excédant pas 4 mois, à moins d'entente avec le syndicat.

Lorsque le centre de service décide de combler un surcroît ou de combler un poste temporairement vacant (remplacement), dont la durée est prévue pour au moins 10 jours ouvrables, il doit procéder en offrant ces heures par ancienneté en suivant la séquence prévue à la clause 7-1.25.

- a) elle affecte une personne salariée en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- b) à défaut, le centre de service peut offrir une affectation temporaire à une personne salariée à son emploi incapable d'occuper son poste pour des raisons médicales;
- c) à défaut, elle l'offre en cumul à une personne salariée régulière ou à une personne salariée visée 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, le centre de services l'offre à la personne salariée régulière en situation de mise à pied sans toutefois entraîner de 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 ce temps de surcroît dans la banque 07 (temps supplémentaire), mais dans la pratique, le centre de services a mis en place la banque 08 pour y déposer le surcroît effectué. Ces banques apparaissent sur votre relevé de salaire.

Cependant, cette pratique n'est pas conventionnée. Certaines personnes salariées acceptent de fonctionner ainsi pour se cumuler, par exemple, la semaine de relâche.

Sachez que votre direction ne peut vous imposer que le surcroît soit utilisé en reprise de temps. Vous pouvez exiger d'être rémunéré. Aussi, sachez que la compensation des

avantages sociaux n'est pas versée lors d'une reprise en temps, mais qu'elle l'est si vous avez opté pour vous faire payer votre surcroit.

La compensation monétaire pour tenir lieu des avantages sociaux sera de 8.77<sup>1</sup>% + 12.13% (total 20.9%) au lieu de 8%.

## **Heures supplémentaires**

### **8-3.01**

Tout **travail expressément requis par le supérieur immédiat** et effectué par une personne salariée, 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 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 la personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

### **8-3.03**

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, le centre de services s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'une école.

### **8-3.04**

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer du travail en heures supplémentaires, lorsqu'il en est requis, si le centre de services trouve une autre personne salariée 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 normes du travail prévoit des raisons pour refuser un travail exigé en temps supplémentaire, ex : obligation familiale)*

Si aucune autre personne salariée 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, le centre de services désigne une personne salariée apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

---

<sup>1</sup> La majoration de 8,77 % est bonifiée de manière évolutive à compter de la 15<sup>e</sup> année d'ancienneté. Concrètement : 15 ans = 9,25 %, 16 ans = 9,73 %, 17 ans = 10,22%, 18 ans = 10,71%, 19 ans et + = 11,21%.

### **8-3.05**

Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne salariée 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**

Le centre de services et la personne salariée conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre le centre de services 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 le centre de services et la personne salariée 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 de la personne salariée, les heures supplémentaires sont alors, au choix de la personne salariée, 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, le centre de services et la personne salariée conviennent du moment où le congé peut être pris.

### **8-3.07**

Malgré ce qui précède, le centre de service et la personne salariée 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 le centre de services. Le centre de services fournit les formulaires.

### **Ajout d'heures pour les postes en adaptation scolaire**

#### **7-1.31**

Le centre de service peut en cours d'année ajouter des heures à l'horaire régulier de la personne salariée. Cet ajout d'heures ne modifie ni le statut ni le poste et n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. Toutefois, le poste de la personne salariée 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 cette personne salariée a les mêmes droits que la personne salariée dont le poste a été aboli.

#### **7-1.32**

Malgré ce qui précède, après les séances d'affectation, et jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre, le centre de services doit combler par voie d'affichage, et offrir à l'ensemble des personnes salariées régulières, 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'un.e élève en classe spéciale ou en classe régulière;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui à un.e élève;
- la mise en place ou un changement dans les mesures d'appui 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 le centre de services et le syndicat.

Le centre de services 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 au centre de services. La personne responsable de l'adaptation scolaire du centre de services 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 au centre de services 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 8.77% et 12.13% 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**

Le centre de services peut décider de créer des postes après les séances d'affectation.

Ceux-ci sont comblés temporairement en suivant la séquence prévue à la clause 7-1.25 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.

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

### **Résumé des notions précédentes en rafale**

**Surcroit** = Payé à taux simple avec la majoration. Temps offert et non obligatoire. Possibilité de mettre en temps dans la banque 08 avec l'approbation de votre direction, mais ce n'est pas une pratique conventionnée. Je perds la majoration si j'opte pour la reprise de temps.

**Heures supplémentaires** = Lorsqu'exigé et expressément requis. Repris en temps et demi.

Doit prioritairement être repris en temps, et à défaut d'entente sur le moment de la reprise de temps, les heures seront payées à taux et demi.

Il s'agit de situations comportant une certaine forme de contrainte, d'urgence et requiert l'exécution expresse d'une tâche, sans quoi il en résulte des inconvénients importants.

**Ajout d'heures** = Payé de la même façon que les bénéfices applicables sur l'affectation principale.

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