



Consultez-vous La Sphère?

L'employeur communique les informations via son portail en ligne *La Sphère*. Vous y avez accès en utilisant votre identifiant (adresse courriel) du CSSP. Plusieurs formulaires ainsi que plusieurs informations importantes se trouvent sur *La Sphère*, il est donc important de vous y référer le plus souvent possible.

Par exemple, vous y trouverez :

Informations en lien avec le mouvement de personnel

- Liste d'ancienneté : [Liste d'ancienneté officielle du personnel de soutien au 30 juin 2024](#)
- La liste de priorité d'embauche : [Liste de priorité au 15 mars 2025](#)
- Inscription aux alertes pour les mouvements de personnel : [Mouvements de personnel et séance d'affectation](#)

Remboursements de frais

- Formulaire pour l'encadrement des stagiaires : [Modalité de compensation pour l'encadrement des stagiaires](#)
- Demande de perfectionnement : [Perfectionnement du personnel de soutien](#)

Santé physique et psychologique au travail :

- Évaluation d'un poste de travail : [Ergonomie d'un poste de travail](#)



N'oubliez pas de faire votre changement d'adresse auprès du Syndicat, car il ne se fait pas automatiquement si vous l'avez fait auprès du CSS. Remplissez le [formulaire](#) sur notre site Internet, ça ne prend qu'une minute!

Avant de dire oui à une diminution d'heure, lisez ceci!

Si nous vous parlons maintenant des consultations et des mouvements de personnel, c'est que nous souhaitons que vous soyez prêt lorsque le temps sera venu. Prêt à donner vos commentaires lors des consultations et prêt à faire le meilleur choix de poste pour l'année à venir.

Si votre direction vous informe que votre poste sera aboli et qu'il vous est possible de le conserver en acceptant une diminution d'heures, que répondrez-vous?

D'abord, il faut savoir que la possibilité de ne pas être aboli peut se faire seulement lorsque votre poste est diminué d'heures. Si la diminution a pour effet de passer d'un poste permanent (20 h et plus ou 22 h 10 pour les ouvriers) à un poste non permanent (moins de 20 h ou 22 h 10 pour les ouvriers) dans ce cas, le poste est obligatoirement aboli.

Que se passe-t-il si vous décidez d'accepter une diminution?

En acceptant la diminution d'heures, vous conserverez le poste modifié et vos droits seront établis selon le nombre d'heures que

vous accepterez. Votre poste sera alors maintenu.

Attention...

Accepter une diminution d'heures ne vous met pas à l'abri d'être supplanté. Si vous l'êtes, vous pourrez à votre tour de parole, supplanter une personne moins ancienne ou prendre un poste vacant.

Si vous n'êtes pas supplanté, vous pourrez à votre tour de parole, rester sur votre poste ou choisir un poste vacant.

Accepter une diminution d'heures restreint vos choix lorsque viendra votre tour de parole. Le seul avantage d'accepter une diminution d'heures est que votre poste ne sera pas disponible pour les personnes dont le poste n'est pas aboli.

Lorsque vous aurez pris une décision, votre direction devra vous faire signer un formulaire de consentement. Si vous voulez en savoir plus sur les impacts de cette décision, communiquez avec votre conseillère en relations de travail au Syndicat.

Journées de congé de maladie non monnayables

À l'embauche, six (6) journées sont octroyées dans la banque de congés de maladie non monnayables à celles et ceux qui y sont admissibles*. Durant sa carrière au CSSP, une personne salariée peut avoir épuisé ou non sa banque de journées de congé de maladie non monnayables. Voici les possibilités selon de la situation.

Banque non écoulee

La clause 5-3.45 de la convention nationale prévoit qu'une personne ayant 30 années d'ancienneté ou plus peut transférer les journées de congé de maladie non monnayables en vacances, jusqu'à un maximum de 10 jours par année. Une personne ayant 55 ans d'âge peut aussi bénéficier de la clause, même si elle n'a pas 30 années d'ancienneté. Cela permet aux salariées qui le désirent, d'écouler leur banque de journées de congé de maladie non monnayables.

Si vous voulez vous prévaloir de ce droit, c'est donc le moment de l'année d'envoyer un courriel à la personne au secteur de la paie qui

s'occupe de votre école, pour le demander.

Banque épuisée

La clause 5-3.40 de la convention nationale prévoit que les journées de congé de maladie monnayables qui n'ont pas été utilisées au 1^{er} juin peuvent être transférées dans la banque de journées de congé de maladie non monnayables, pour un maximum de 13 jours. Pour faire cette demande, vous devez envoyer un courriel avant le 1^{er} juin à la personne au secteur de la paie qui s'occupe de votre école.

Pour savoir à qui envoyer votre courriel, consultez le document « Répartition des écoles – dotation enseignant, soutien, rémunération et assiduité_2025 » dans le portail des employés *La Sphère* dans l'onglet « Bibliothèque de documents », puis « Listes ».

Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter votre conseillère en relations de travail au Syndicat.

**Personne salariée régulière et personne salariée temporaire travaillant 20 heures ou plus ET pour une période déjà prévue pour plus de 6 mois.*



Budget du service de garde

Chaque année, nous entendons dire qu'il y a des services de garde qui doivent restructurer leurs finances parce qu'ils sont en déficit. Ce n'est pas rare que certains postes soient abolis pour économiser, que l'achat de matériel soit mis en attente, que les activités soient restreintes, etc. Bref, les directions décident où couper pour éponger le déficit budgétaire du service de garde.

Par ailleurs, il y a des services de garde qui ont plus de chance et dont le budget permet plus de dépenses. Mais l'argent est-il utilisé pour le service de garde uniquement? Vous nous posez souvent des questions telles que : Pourquoi une éducatrice ouvre et ferme le service de garde seule alors qu'un montant prévoit deux éducatrices dans les règles budgétaires du Ministère? Est-ce normal que le service de garde paie pour 35 heures de service d'une ou un TES, mais qu'il y ait seulement 15 heures attribuées au service de garde? Pourquoi la ponction pour les frais de conciergerie est si différente d'une école à l'autre? Le service de garde doit-il payer pour le matériel sportif, même s'il n'y a pas accès ou que parfois la mémoire des collègues doit être rafraîchie à propos de qui paie cet équipement?

Vos interrogations méritent une réponse. Nous comptons bien clarifier le tout. Alors si vous entendez dire que votre budget sert à d'autres fins que celui de bonifier les services offerts aux enfants qui fréquentent votre service de garde, veuillez nous en informer. Nous sommes aussi en train d'analyser ces données dans le but d'être fin prêtes lors du dépôt des plans d'effectifs au mois de juin prochain.

Merci de votre précieuse collaboration.

Guyline Bachand

Rencontre sur le mouvement de personnel des SDÉ

Quels sont les motifs qui justifient qu'un poste ne soit pas aboli?

Nous vous rappelons qu'une rencontre d'information pour le personnel des SDÉ aura lieu le mercredi 4 juin 2025 à 18 h 30; via Zoom.

Inscription obligatoire

Vous devez vous inscrire en utilisant le formulaire électronique prévu à cet effet sur le site Internet du Syndicat, dans l'onglet « [Inscriptions](#) ». Votre inscription nous permettra de vous faire parvenir la documentation nécessaire pour participer à la rencontre quelques jours avant la formation.

Il existe des raisons pour lesquelles le Centre de services n'est pas tenu de procéder à l'abolition d'un poste. Quelles sont-elles?

- Si vous avez accepté une diminution d'heures. Attention, la diminution des heures ne doit pas changer le statut du poste. (De poste permanent/20 h et plus à un poste non permanent/moins de 20 h ou de 22 h 10 pour les ouvriers.)
- Si le poste que vous détenez est transféré dans un autre établissement à l'intérieur d'un rayon de 10 km de votre lieu de travail habituel. Le CSS et le Syndicat pourraient convenir d'un autre rayon.
- Si votre supérieur immédiat a changé.
- Si votre poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique.
- S'il y a un changement de la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques dans un rayon de 10 km.

Pour le personnel des services directs aux élèves, s'ajoute comme motif de non-abolition, la possibilité d'augmenter le nombre d'heures hebdomadaire d'un poste jusqu'à concurrence de 10 %. L'augmentation ne peut pas avoir comme effet de faire passer un poste non-permanent à un poste permanent. Cette modalité ne peut s'appliquer qu'une fois par trois ans, à moins d'entente avec le Syndicat.

Ça n'a pas d'allure...

Nous recevons souvent des appels qui commencent par : Ça n'a pas d'allure ce qui m'arrive...

Ça n'a pas d'allure... qu'on m'enlève des sommes sur ma paie sans m'aviser.

Lorsque le Centre de services vous a versé des sommes en trop, il doit vous aviser et prendre entente avec vous pour déterminer le montant qui sera prélevé sur vos prochaines paies. De votre côté, lorsque vous vous rendez compte que vous avez reçu des sommes en trop, n'attendez pas et signalez rapidement l'erreur au Centre de services.

Ça n'a pas d'allure... qu'on me rajoute des tâches sans cesse.

Vous avez une ou un collègue absent, on vous demande de faire ses tâches jusqu'au moment où une ou un remplaçant soit trouvé. Est-ce que vous effectuez les tâches d'une classe d'emplois mieux rémunérée que la vôtre? Est-ce que des heures supplémentaires doivent vous être payées? Plusieurs questions se posent.

Ainsi, vous avez raison de nous appeler pour dénoncer ce genre de situation. Il peut s'agir d'une erreur humaine ou d'un manque de communication ou de règles qui n'ont pas été appliquées. La première étape est d'en faire part à votre supérieur immédiat. Il devra vous fournir des explications et corriger la situation s'il y a lieu. Aussi, nous vous suggérons de communiquer avec nous afin de connaître vos droits, il est toujours plus efficace de bien comprendre les règles lorsqu'on veut les revendiquer. Nous ne savons pas tout ce qui se passe dans vos milieux, nous ne pouvons donc pas intervenir si personne ne nous met au courant. Alors nous comptons sur vous pour nous aider à bien vous représenter et vous aider dans vos démarches.