



Consultez-vous La Sphère?

L'employeur communique toutes 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 s'y trouvent. 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

- Inscription aux alertes pour les mouvements de personnel : [Mouvements de personnel et séance d'affectation](#)

Remboursements de frais

- Formulaire pour l'encadrement des stagiaires : [Encadrement des stagiaires - Personnel de soutien-Formulaire](#)
- 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](#)

Dois-je être consulté.e concernant les besoins de personnels de mon établissement?

Dans la convention collective, il est prévu, en vue de la séquence d'affectation annuelle, que le Centre de services consulte le Syndicat. Toutefois, si ce n'est pas déjà le cas, nous entendrons bientôt dans les écoles des « rumeurs » concernant les besoins de personnels pour l'année prochaine. On commence à discuter des plans d'effectifs!

Il est normal que le personnel des écoles soit informé avant le Syndicat! Pourquoi? Parce qu'il est prévu dans la *Loi sur l'instruction publique*, à l'article 96.20, que tout le personnel soit consulté par la direction d'école concernant les besoins pour chaque catégorie de personnel, et ce, avant d'en faire part au Centre de services scolaire. Donc, que vous soyez concierge, secrétaire d'école, technicien en informatique ou en travaux pratiques ou même éducatrice en milieu scolaire, vous devriez être consulté.e par votre direction d'école, de centre ou de service concernant les besoins de votre établissement en lien avec votre catégorie de personnel.

Pour qu'une consultation en soit vraiment une, il faut que l'on vous laisse un temps de réflexion raisonnable et que l'on vous donne l'opportunité de faire valoir votre point de vue AVANT la prise de décision.

Qu'on se le dise, une consultation ce n'est pas seulement une présentation du plan d'effectifs, c'est le moment où vous pouvez intervenir en exprimant votre point de vue, en démontrant avec des exemples concrets pour-

quoi la direction devrait changer ou maintenir son plan.

Évidemment, c'est la direction qui décide de ce qu'elle soumettra au Centre de services scolaire. Toutefois, vous avez là une véritable opportunité d'influencer son analyse des besoins pour votre catégorie de personnel. Entre autres, vous pouvez lui faire part des impacts possibles d'une diminution du nombre d'heures du poste que vous occupez ou de celui d'un ou des collègues. Si vous avez besoin de conseils pour bien vous y préparer, nous vous invitons à consulter le document prévu à cet effet que vous trouverez sur notre site Internet, dans la section *Soutien des Patriotes* sous l'onglet « [Mouvement de personnel](#) ».

Normalement, le personnel du secteur général est consulté vers la mi-avril et celui des services directs aux élèves, vers la mi-mai.

Pour notre part, nous commençons déjà à recueillir les informations pertinentes qui nous aideront à bien vous représenter le moment venu.

Comme nous le mentionnions plus haut, ce n'est pas encore le moment où le Syndicat est consulté par le Centre de services scolaire. Cependant, vous pouvez nous contacter s'il y a des modifications au plan d'effectifs pour lesquelles vous vous questionnez ou si vous voulez nous poser des questions à propos des besoins qui reviennent d'une année à l'autre, mais qui ne sont pas créés.

Qui détermine la période où une personne peut prendre ses vacances et quelle est la marche à suivre?

Comme vous le savez, la période du choix de vacances se déroule du 15 au 30 avril.

Trop souvent nous entendons que la direction n'a pas accordée les vacances demandées et les raisons sont souvent celles-ci :

- « Il est impossible pour l'école de se passer de votre présence. »;
- « Aucune vacances ne seront accordées s'il est impossible de s'organiser sans vos services. »;
- « Comme il n'y a pas assez de budget pour vous remplacer, vous ne pouvez pas vous absenter. »;
- « Vous ne pouvez pas prendre des vacances en présence-élèves. ».

Voici quelques dispositions pertinentes de la convention collective :

- Une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles;

- Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition;
- Le CSS peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités n'excédant pas 10 jours ouvrables;
- La personne salariée choisit entre le 15 et le 30 avril les dates auxquelles elle désire prendre ses vacances, néanmoins, pour les postes de SDG, d'adaptation scolaire et pour les personnes qui subissent une mise à pied, les vacances doivent être prises lorsque les élèves sont absents;
- Le choix de vacances est soumis pour approbation à la direction;
- La direction doit informer des motifs en cas de refus au plus tard le 15 mai.

Suite au verso



Qui détermine la période où une personne peut prendre ses vacances et quelle est la marche à suivre? (Suite)

Il ressort de la jurisprudence que c'est la personne salariée qui choisit ses vacances.

Cependant, dans un cas de refus, le Centre de services ne saurait être injuste, arbitraire, abusif ou déraisonnable. Les arbitres qui ont eu à se prononcer sur des litiges à ce propos ont exigé une preuve que les besoins invoqués de l'école ou du service soient réels et que le besoin de la présence de l'employé durant la période de vacances souhaitée était véritable. À cet effet, la jurisprudence indique aussi qu'il soit normal pour l'école d'avoir à pallier des inconvénients, mais que ceux-ci ne doivent pas avoir priorité sur le droit que confère la convention à la personne de choisir ses vacances.

La notion des « besoins de l'école ou d'un service » vise des situations inhabituelles ou exceptionnelles par rapport à des périodes normales de travail, comme des périodes de pointe de courte durée, alors que les services à rendre sont plus nombreux qu'en période normale de travail.

Certes, les questions budgétaires peuvent aussi être des contraintes dont doit tenir compte le Centre de services dans son analyse « des exigences » de l'école ou du service, mais encore faut-il démontrer que le remplacement des vacances a des répercussions suffisamment importantes sur le fonctionnement de l'école et sur ses opérations pour justifier le refus d'un choix de vacances d'une personne salariée.

En terminant, les arbitres soulignent à cet effet qu'il appartient à l'employeur de chercher autant que faire se peut, à l'intérieur des limites raisonnables, à respecter le choix de vacances de la personne salariée. Les tâches normales exigées et exécutées par la personne salariée et les inconvénients provoqués par un remplacement ne peuvent servir à eux seuls, sauf en cas de situations particulières, inhabituelles ou exceptionnelles, à justifier un refus de vacances.

Alors, en cas de refus, vous êtes en droit de demander des explications!

Guylaine Bachand

Surveillance du midi

—Ai-je trop d'enfants dans mon groupe?

Habituellement, selon la politique du Centre de services, les groupes dans les écoles primaires sont formés à partir de 30 enfants. Cependant, le maximum d'enfants par surveillant.e est fixé à 34. Il est à noter que les ratios diffèrent pour les classes spécialisées. Il sera de 1 surveillant.e par classe regroupant des élèves dîneurs touchés par une des conditions suivantes : déficience intellectuelle moyenne, troubles de l'ordre de la psychopathologie, troubles du comportement, troubles du langage (élèves de 5 ans) et troubles envahissants du développement.

Compte tenu des particularités d'application dans les écoles secondaires, la surveillance du midi ne fait pas l'objet d'un ratio spécifique d'élèves par surveillant.e. Néanmoins, l'organisation de la surveillance du midi et l'embauche du personnel requis doivent permettre un encadrement favorisant une intervention adéquate dans un milieu sécuritaire.

On ne peut passer sous silence la pénurie de personnel, l'employeur nous assure faire des pieds et des mains pour combler les postes vacants. Pénurie de personnel ou pas, votre sécurité et celle des enfants reste une priorité. Si vous croyez que les mesures mises en place pour pallier le manque de personnel ne suffisent pas pour assurer la sécurité de tous, vous devez en parler avec votre supérieur immédiat (direction ou direction adjointe).

Pour toute question sur le personnel en service de garde ainsi que sur les surveillant.es d'élèves, contactez Julie Larochelle au bureau du Syndicat.

Journées de maladie monnayables non utilisées

Chaque année, le Centre de services scolaire crédite des journées de maladie monnayables. Si ces journées ne sont pas utilisées durant l'année, deux options s'offrent à vous. Elles peuvent être transférées en vacances ou bien transférées en journées de maladie non monnayables.

Pour choisir de les transférer en vacances, il suffit de sélectionner cette option au moment de faire le choix de vacances qui se déroule chaque année en avril.

Pour choisir de les transférer en journées de maladies non-monnayables, jusqu'à un maximum de treize (13) journées, la personne salariée devra le faire, par écrit, en s'adressant au service des ressources humaines et, ce avant le 1^{er} juin 2026.

Rappelons que, lorsqu'une personne s'absente pour invalidité, les cinq (5) premiers jours sont puisés dans sa banque de journées de maladie monnayables. Il ne reste donc que deux jours de maladie pour le reste de l'année scolaire, à moins d'avoir un solde de journées de maladie non monnayables.

Six (6) journées non monnayables sont allouées, une fois en carrière, à tous les salariés. Une personne qui aurait épuisé cette réserve, et dont les journées monnayables de l'année seraient aussi épuisées, devrait donc assumer toutes les absences pour maladie ultérieures sans traitement. Voilà tout l'intérêt d'avoir un « coussin de sécurité ».

Choix de vacances

C'est bientôt le temps de faire votre choix de vacances. Sachez que le Centre de services scolaire sera fermé durant la période des vacances de la construction, soit du **dimanche 19 juillet au 1^{er} août 2026 inclusivement**, dates de vacances obligatoires. Vous avez du 15 au 30 avril pour donner les dates durant lesquelles vous désirez prendre congé. Ensuite, votre direction aura jusqu'au 15 mai pour vous informer si votre choix est accepté ou non. Si elle refuse votre choix, elle devra vous mentionner les motifs qui soutiennent cette décision, et vous demandera de faire un nouveau choix.

Ainsi, pour les personnes voulant prendre leurs vacances en août, vous pouvez demander le versement de vos paies de vacances pour « anticiper » votre retour au travail après une période de mise à pied. Il est important de savoir que si vous faites ce choix, et que votre mise à pied est effective avant le 24 juin, vous ne recevrez pas de « congés » payés pour la Fête nationale et pour la Confédération puisque votre présence au travail n'était pas prévue lors de ces journées.

Pour les personnes mises à pied durant l'été, deux possibilités s'offrent à vous. Vous pouvez placer vos vacances à la fin juin et ainsi retarder la date de votre mise à pied, ou vous pouvez placer vos vacances en août pour devancer votre retour au travail.

La raison pour laquelle ces journées sont chômées et payées si on place ses vacances pour retarder une mise à pied, c'est qu'il est prévu dans la convention, à la clause 5-6.07, que si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.