Place aux comités du SSÉPÎ-CSQ

Comité des jeunes

Bonjour à tous,
pour sa deuxième année de mandat, le comité des jeunes 18-35 ans du SSEPI-CSQ vous réserve plusieurs surprises et événements qui se dérouleront au cours de l'année scolaire 2017-2018. Jeunes et moins jeunes, vous serez ravis d'apprendre que nous organiserons une conférence ouverte à tous sur des sujets très pertinents tels que : le chômage, REER et CELI, le régime d'accès à la propriété et la caisse Desjardins de l'Éducation. D'ailleurs, votre comité des jeunes revient d'un réseau des jeunes qui a eu lieu dans la ville de Québec. Lors de cette occasion, nous avons échangé avec d'autres comités des jeunes de différents milieux de travail tous affiliés à la CSQ. Nous avons assisté à des moments d'échanges motivants et des conférences enrichissantes. Ce qui nous permet ainsi de revenir en comité local avec plein de bonnes idées. Parmi les sujets abordés lors des deux jours de réseautage, nous avons été sensibilisés, entre autre, par les enjeux d'une économie viable, l'accès à l'éducation supérieur et la représentation à l'international de la CSQ. Si vous désirez en apprendre davantage sur ces sujets, rejoignez-nous sur votre page Facebook : Jeunes SSEPI-CSQ.

Comité de la diversité sexuelle et d'identité de genre

Les membres du comité de la diversité sexuelle et identité de genre ainsi que la vice-présidente aux communications et à la mobilisation iront en apprendre au Colloque de la Table nationale contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation en janvier 2018. Tous les intervenants de tous les milieux scolaires sont invités à y participer. C'est une occasion de s'informer sur les dernières politiques adoptées, d'entendre différents témoignages et points de vue provenant de toutes sortes de milieux, de trouver les ressources disponibles, etc.

Voici l'adresse web pour les informations et l'inscription:
http://www.colloquehomophobie.org/

Faites votre demande de perfectionnement dès maintenant!
*les congrès et les colloques sont accessibles aux 3 ans seulement.

Votre comité diversité sexuelle et identité de genre

Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre CSQ

Qu'est-ce qu'un grief ?

Un grief est une plainte qu'un salarié, un groupe de salarié ou le syndicat dépose lorsqu'il y a un litige concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective. Le grief est un des moyens utilisés pour tenter de régler une problématique avec l'employeur. Celui-ci n'empêche pas le syndicat de tenir des rencontres de relations du travail avec la CSPÎ pour tenter de trouver des solutions pour résoudre la problématique. Lorsqu'un dépôt de grief est nécessaire, le ou les salariés doivent communiquer avec le syndicat. Il faut s'assurer de communiquer l'information avant 90 jours du dit événement. Le syndicat évaluera le sujet en litige **et c'est lui qui déposera le grief.**

- Dans un premier temps le grief est déposé à la commission scolaire, il faut respecter le délai de **90 jours de l'événement**
- Dans les 10 jours ouvrables de la réception du grief, le syndicat et la partie patronale se rencontrent pour discuter du grief

N'oubliez pas que le grief appartient au syndicat même si votre nom y figure !

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage. C'est à ce moment que le grief devient actif (ouverture de dossier au greffe de l'éducation).Tout au long du processus, le syndicat peut vous demander des documents, des pièces qui seront essentielles à la preuve. Le syndicat, après évaluation des griefs, propose à sa conseillère des griefs à mettre en fixation, c'est-à-dire soumettre ceux-ci à l'arbitrage. Malgré les demandes d'arbitrage, il peut être difficile d'obtenir une date d'audition puisque les arbitres déterminés dans la convention collective sont débordés. Par contre, des interventions de la FPSS-CSQ on été faites pour accélérer le processus de fixation. Le syndicat est toujours proactif dans ce genre de dossier, nous tentons régulièrement des blitz de griefs, qui permettent de régler plusieurs griefs en même temps. De plus, nous essayons de nouvelles façons de faire comme la procédure de médiation dans certains dossiers pour changer dans le futur, le processus de la commission scolaire.

Edition Spéciale
SSÉPÎ Syndicat du soutien en éducation de la Pointe-de-l'Île
L'heure juste
CSQ Centrale des syndicats du Québec

Joyeux temps des fêtes !

11 décembre 2017

Nous voici rendus aux congés des fêtes.
Certains diront déjà! D'autres diront enfin!
Mais tous s'entendront pour dire que ce moment de repos est le bienvenu.

Au nom de toute l'équipe syndicale, je vous souhaite de passer de très belles vacances.
Profitez de ce moment d'arrêt afin de vivre de beaux moments en compagnie de vos proches.

Faites le plein d'énergie car d'autres défis nous attendent en 2018 !

Stéphane Soumis, président

Selon notre convention collective, pour être payé durant les deux semaines des fêtes, vous devez répondre à ces deux conditions :

Rappel

- Avoir travaillé 10 jours depuis votre embauche et ce, avant le jour chômé payé
- Être de retour sur l'affectation le 8 janvier 2018

En ce qui concerne les salariées et salariés qui travaillent moins de 15 heures par semaine, ces deux semaines des fêtes ne sont pas payées. Vous bénéficiez par contre d'un 11% sur chacune de vos paies pour tenir compte des avantages sociaux.

Pour nous joindre : 750, 16e avenue local 8, Pointe-aux-Trembles, QC H1B 3M7
Téléphone : 514-642-5899 Télécopieur : 514-642-6035
site : www.ssepi.lacsq.org Courriel : d88.ssepi@lacsq.org
Programme d'aide aux employées et employés (PAE) Homewood Santé 514-875-0720

Vous avez manqué l'assemblée générale du 27 novembre dernier ? Voici ce que vous devez savoir !

Résultats des élections à l'exécutif du SSÉPÎ-CSQ :(mandats de 3 ans). Félicitations !

Poste de vice-présidence II aux relations de travail	***Poste de vice-présidence aux communications et à la mobilisation***
Sonya Tremblay (réélue)	Marie-Claude Tremblay (réélue)

Priorités 2017-2018 votées par l'assemblée générale

Défenses des droits

- Finaliser le dossier de la clause 7.1.29 pour les journées pédagogiques en service de garde.
- Le dossier des exigences aux postes du secteur administratif.
- Dossier des chapitres 10.1
- La préparation en vue de la négociation des arrangements locaux.
- Augmenter la fréquence des demandes d'auditions de griefs.
- Approche d'accompagnement et de suivi personnalisé.

Administration et secrétariat

- Continuer d'exercer une saine gestion des dépenses de notre organisation.
- Mettre à jour le parc informatique.
- Faire rénover et entretenir les bureaux du syndicat.

Notre visibilité

- Augmenter notre présence physique dans les milieux.
- Continuer de mettre de l'avant l'image de notre organisation (SSÉPÎ-CSQ), de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) ainsi que de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) .
- Création de matériel promotionnel et de visibilité.

Se faire connaître et reconnaître

- Prendre une place active lors des événements régionaux et des instances de la CSPI.
- Rencontres avec les élus locaux et régionaux.
- Assister et intervenir aux conseils des commissaires.
- Être présent dans l'espace médiatique lorsque cela est pertinent.

Conférences de presses, communiqués de presse, rencontres médiatiques etc.

Sentiment d'appartenance

- Journée du personnel de soutien.
- Organisation de conférences et de soirées thématiques
- Soutenir les projets émanant des CVP et des comités.
- Publiciser les réalisations des membres du SSÉPÎ-CSQ.
- Continuer à mettre l'emphase sur le conseil de liaison notamment en maintenant la formule des réunions d'une journée. Tenter d'avoir des agents de liaison dans un plus grand nombre d'établissements.

Conflit ou harcèlement psychologique?

Il peut parfois être difficile de distinguer un conflit interpersonnel du harcèlement psychologique. Dans les deux cas, la relation avec l'autre est difficile et, lorsque le conflit est avancé ou intense, il est normal de se sentir menacé et de ne pas avoir envie d'être en relation avec l'autre.

Les conflits peuvent être plus ou moins complexes, plus ou moins profonds. Ils trouvent le plus souvent leur origine dans des malentendus ou des différends non résolus qui s'amplifient avec le temps pour devenir de réels problèmes. Lorsque l'on vit un conflit, il arrive qu'on n'ait plus envie d'être en relation avec l'autre et qu'on ait la conviction que plus rien ne peut être fait pour rétablir la relation. Chaque geste posé par l'autre est interprété à la lumière de l'historique du conflit et est alors perçu comme étant hostile. Malheureusement, certains conflits non gérés peuvent parfois conduire à du harcèlement psychologique.

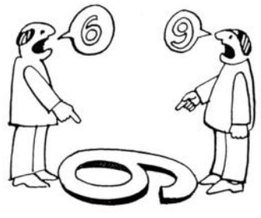
Au-delà des tensions et des chicanes « normales », on parle de harcèlement quand la situation prend la forme d'une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, paroles, gestes répétés, hostiles et non désirés, ou encore une seule conduite grave qui porte atteinte et a un effet nocif continu pour la personne. La conduite en question porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et fait en sorte que son milieu de travail ou d'études devient néfaste pour elle.

Voici des exemples de comportements pouvant être harcelants :

- Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres ;
- Isoler une personne : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner.
- Déstabiliser une personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement ;
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- Discréditer une personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres ;
- Menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement

- L'exercice normal du droit de gérance.
- Les maladresses de supervision ou de gestion.
- Le stress relié au travail.
- Les conditions de travail.
- Les contraintes professionnelles difficiles.
- Les conflits : les conflits non résolus et l'accumulation de facteurs de stress peuvent néanmoins constituer un prélude au harcèlement.



Obligation <u>de l'employeur</u>

Fournir un lieu de travail sans harcèlement psychologique

L'employeur est **<u>obligé</u>** de fournir à ses salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Il s'agit toutefois d'une **<u>obligation de moyens et non de résultats</u>**. Cela signifie que l'employeur ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement psychologique dans son entreprise, mais qu'il doit :

- prévenir toute situation de harcèlement psychologique par des moyens raisonnables
- agir pour mettre fin à tout harcèlement psychologique **<u>dès qu'il en est informé</u>** en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

Si vous croyez être victime de harcèlement, allez lire la politique de la CSPI sur ce sujet (sur le portail) et ne tardez pas à communiquer avec nous