

Retour sur l'assemblée générale - Assurances et statuts et règlements

Le 29 novembre dernier a eu lieu l'assemblée générale concernant le renouvellement de nos assurances collectives et des propositions pour une restructuration de ces dernières. Les membres présents ont aussi eu à se prononcer sur des modifications aux statuts et règlements du syndicat.

Pour les assurances, les 33 syndicats du Secteur scolaire de la CSN se sont prononcés, tout comme les membres de l'APPA, sur le renouvellement des assurances collectives au 1er janvier 2019, et ce, par double majorité. Ainsi, les personnes adhérentes ont obtenu un congé de primes et recevront un dépliant pour les informer sur les nouvelles primes ainsi que les modifications adoptées au 1er janvier 2019.



Concernant la nouvelle structure en assurance maladie au 31 mars 2019, les personnes admissibles aux assurances recevront, par la poste, les documents nécessaires pour procéder à leur choix.

En ce qui concerne les statuts et règlements, deux modifications ont été adoptées, soient :

- Ajouter : Un poste de vice-président en Santé et sécurité CSDM au comité exécutif dont l'élection se tiendra à l'automne 2020. La durée du mandat sera établie à trois ans.
- Ajouter : un poste de représentant pour le secteur de l'adaptation scolaire au conseil syndical EMSB et l'élection se tiendra à l'automne 2019.

Nous vous remercions de votre participation à cette assemblée.

Assemblées de cuisine

En décembre dernier, peu avant le congé des Fêtes, l'APPA a rencontré les membres des différents secteurs d'activités qu'elle représente.

Cinq soirées avaient été organisées en différents endroits du territoire de la Commission scolaire de Montréal (soient les secteurs Nord, Sud, Est et Ouest ainsi qu'au centre administratif) afin de favoriser la rencontre du plus grand nombre possible de membres.

Ces rencontres avaient comme objectif de recueillir des informations en lien avec les réalités vécues au quotidien dans le cadre du travail et transformer ensuite ces informations en demandes syndicales qui seront déposées en octobre prochain. Il faut se rappeler que les prochaines négociations débiteront à la fin de l'actuelle convention collective, soit en juin 2020.

Malheureusement, quelques travailleuses et travailleurs se sont déplacés afin de venir échanger avec nous.



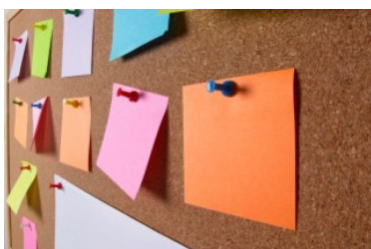
De belles rencontres et de belles discussions nous ont permis d'accumuler suffisamment d'informations et d'éléments afin de formuler des demandes pertinentes qui permettraient,

si nous les obtenions, d'améliorer nos conditions de travail actuelles.

Évidemment, rien n'est acquis d'avance dans une négociation. C'est un processus qui peut être long et ardu et, pour en arriver à un résultat convenable, nous avons besoin de vous, car c'est vous qui êtes le moteur et le cœur de l'APPA.

Affichages

Notez qu'il n'y aura plus d'affichages de poste pour le personnel de soutien après le mois de janvier. En effet, les postes qui se libéreront seront conservés pour la sécurité d'emploi (7-1.11 A) 6e alinéa).



Important: Formulaires à remplir

Lorsque vous remplissez le formulaire d'avis d'accident de travail (T075) et le formulaire de rapport d'acte de violence (T124), il est important d'utiliser un stylo à bille pour faciliter la lecture de ceux-ci.



Colloque APPA - Politique d'absence

La 20^e édition du colloque de l'APPA s'est déroulée les 17, 18 et 19 février dernier à l'hôtel le Chantecler dans la merveilleuse région des Laurentides.

Les inscriptions ont eu lieu du 8 au 18 janvier 2019. Donc, vous deviez obligatoirement assister aux ateliers que vous aviez choisis et signifier votre présence à la personne responsable de celui-ci.

Nous croyons que cette 20^e édition en a été une des plus mémorables, et ce, grâce à ses participants.



Par contre, il est important de ne pas oublier qu'il y a maintenant une politique touchant les personnes absentes lors de l'événement :

Événements à venir

Le comité de la vie syndicale travaille actuellement à l'organisation d'une soirée d'accueil pour les nouveaux membres.

Cette rencontre, qui a lieu tous les deux ans, est l'occasion idéale de pouvoir rencontrer les élues et élus qui ont l'opportunité et le privilège de vous représenter syndicalement.

C'est également l'occasion de faire la connaissance de celles et ceux qui seront peut-être de futurs collègues de travail.

Cette soirée se veut chaleureuse et conviviale.

Nous poursuivrons sous peu la tournée des lieux de travail que nous avons débuté l'an passé. Ces visites sont l'occasion idéale de pouvoir vous rencontrer afin d'échanger sur ce que vous vivez dans votre travail au quotidien.

Le comité de la vie syndicale est en processus de réflexion concernant le pique-nique de la fin de l'année scolaire 2019. Comme vous le savez sûrement, la fête qui devait avoir lieu au mois de juin 2018 a dû être annulée à cause d'un imprévu hors de notre contrôle (travaux au tunnel Louis-Hyppolite-Lafontaine).

Plus de détails concernant cet événement sont à venir. Au plaisir de vous y voir !

Le comité de la vie syndicale
vie_syndicale@appa.qc.ca



Politique pour les personnes absentes
Règle d'annulation (maladie/absence ou travail)

Maladie / absence

Toute absence devra être déclarée à votre lieu de travail. Votre absence non motivée à l'activité pourrait entraîner un avis écrit. Les frais d'inscription vous seront chargés (sauf exception).

Règle de présence

Étant donné que des fonds publics seront utilisés pour l'organisation du colloque, votre présence est importante puisque votre journée de perfectionnement sera rémunérée.

Un rapport de présence sera remis au comité paritaire de perfectionnement à la demande de la partie patronale.

Nous espérons que vous avez apprécié ce 20^e colloque!

Retour party des fêtes 2018

C'est le 7 décembre dernier qu'avait lieu le traditionnel party des Fêtes de l'APPA à la salle du Petit Opéra de la commission scolaire de Montréal.

Pour l'occasion, le comité organisateur privilégiait une formule différente des années précédentes. Nous désirions pour cette édition une ambiance plus chaleureuse et plus intimiste. Le Petit Opéra était donc l'endroit idéal pour la créer.

Une magnifique soirée était au rendez-vous pour celles et ceux qui ont bien voulu accepter notre invitation. Il y avait, entre autres, un cocktail de plus de quinze bouchées qui était offert aux convives lors de cette soirée, de la musique festive, de la danse, des petits jeux ainsi que des prix de présence.

Pour ceux et celles qui avaient le désir d'immortaliser cette soirée, un photomaton était accessible pour l'occasion tout au long de la soirée.

L'ambiance était à la fête, nous en avons été témoins en voyant les sourires et les gens danser au son de la musique du DJ.

Le comité organisateur tient à remercier les gens qui ont répondu à l'appel.

Merci d'avoir fait de cette soirée un succès. Nous espérons vous revoir l'an prochain!



Qu'est-ce qui constitue du harcèlement psychologique?

Certaines questions peuvent aider à déterminer si un comportement (acte, propos ou geste) constitue du harcèlement :

- Le comportement est-il mal venu ou offensant ?
- Une personne raisonnable possédant les mêmes attributs considérerait-elle ce comportement « Est-il mal venu ou offensant » ?
- Est-ce qu'il diminue, déprécie ou cause une humiliation ou un embarras personnel ?
- S'agit-il d'un seul incident grave ?
- S'agit-il d'une série d'incidents échelonnés sur une certaine période ?

Il est aussi important d'examiner la gravité et l'inopportunité de l'acte, les circonstances et le contexte de chaque cas et de déterminer si le comportement est interdit aux termes de la Charte des droits et libertés de la personne.

Voici quelques exemples, non exhaustifs, pour aider à clarifier ce qui constitue du harcèlement.

Ce qui en général constitue du harcèlement	Ce qui peut constituer du harcèlement	Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement
• Remarques grossières dégradantes ou offensantes, soit graves ou répétées, comme des taquineries sur les caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence, des critiques ou des insultes ; • Affichage de photos ou d'affiches ou envoi de courriels de nature sexiste, raciale ou autre.	• Critique d'un employé en public.	• Répartition de la charge de travail ; • Suivi des absences au travail ; • Exigence d'un rendement conforme aux normes de travail ; • Prise de mesures disciplinaires ; • Incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes.
• Isolement répété d'un employé en lui confiant des tâches sans intérêt ou ingrates qui ne font pas partie de ses fonctions normales.	• Exclusion des activités du groupe ou de certaines tâches.	• Exclusion d'un emploi en fonction des exigences professionnelles nécessaires à l'exécution du travail de façon sûre et efficace.
• Menaces, intimidation ou représailles contre un employé, y compris un employé ayant exprimé des préoccupations au sujet de comportements au travail lui paraissant contraire à l'éthique ou illégaux.	• Déclarations nuisant à la réputation d'une personne.	• Mesures prises contre un employé qui est négligent dans son travail, notamment dans la manipulation de documents secrets.
• À l'endroit d'un subalterne, invitations importunes à des activités sociales à connotation sexuelle ou flirt importun ; • Avances sexuelles mal venues.	• Remarques suggestives à connotation sexuelle • Contacts physiques, par exemple toucher ou pincer.	• Relations sociales bienvenues des deux parties. • Gestes amicaux entre collègues comme une tape dans le dos.

Le tableau ci-dessous présente les formes de harcèlement et de violence selon le degré.

Degré	Forme	Degré Forme Non Verbale	Verbale Physique	Physique
Contrariant		• Regarder de façon persistante ou déplacée • Siffler • Étaler des photos, des textes	• Blagues • Remarques • Questions intimes ou désobligeantes	• Frôler • Tapoter
Contraignant		• Petits cadeaux • Flâner devant le domicile ou lieu de travail	• Demandes de sortie • Offres reliées au travail • Offres reliées à la vie hors travail	• Caresser • Embrasser • Pincer • Empoigner • Soulever les vêtements • Acculer dans un coin
Agressant		• Lettre de menace • Visite au domicile • Filature • Exhibitionnisme	• Téléphones obscènes • Menaces • Propositions sexuelles	• Assaillir • Tenter d'agresser • Agresser

Exemples de mesures de redressement ou sanctions en application de la politique sur le harcèlement en milieu de travail

La liste des mesures qui suit n'est pas exhaustive. Elle constitue des exemples de sanctions qui pourraient être imposées à la personne mise en cause reconnue coupable de harcèlement envers la personne plaignante.

- Lettre officielle de désapprobation ;
- Interdiction de contact avec la victime ;
- Interdiction de participation à certaines activités ciblées ;
- Référence obligatoire au PAE (programme d'aide aux employés) ;
- Imposition d'une mesure disciplinaire (avertissement, réprimande) ;
- Imposition d'une suspension temporaire ;
- Mutation à un autre poste ou dans un autre milieu ;
- Congédiement

Horaire réduit durant la semaine de relâche - 4 au 8 mars 2019

Personnel administratif, technique et paratechnique

C'est une réduction de la semaine régulière de travail de 35 heures par semaine à 30 heures par semaine. Les personnes salariées travaillent donc 30 heures par semaine, mais sont rémunérées pour 35 heures.

Pour les personnes salariées ayant un statut de personnel régulier, il y a une prestation de travail rémunérée.

Toutefois, compte tenu de la diminution des activités, la semaine de relâche demeure un temps privilégié pour la prise du congé de temps compensé accumulé lors du travail en temps supplémentaire.

Les personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire (préposé aux élèves handicapés, technicien en éducation spécialisée, technicien-interprète et technicien en écriture braille). La Commission peut exiger que les personnes salariées prennent des vacances lors de la semaine de relâche (clause 5-6.04 a) ii) de la convention collective).

Personnel travaillant en service de garde

Service de garde fermé

Déclaration des absences

Tous les techniciens doivent déclarer des absences pour tout le personnel de son service de garde que ces derniers travaillent ou non durant cette semaine. La secrétaire de l'école est responsable du dossier du technicien du service de garde et doit appliquer les mêmes procédures.

Service de garde ouvert

Certains services de garde seront ouverts, lors de la semaine de relâche, pour répondre aux besoins des parents ayant répondu en faveur de l'ouverture de leur service de garde lors d'un sondage (présence des enfants du service de garde seulement) ou à titre de points de service (présence des enfants provenant des services de garde du quartier).

Horaire de travail :

L'offre de service pour tous les SDG ouverts durant la relâche est de 7h00 à 18h00, chaque jour.

Vous trouverez les informations aux adresses suivantes :

<http://gestion-personnes.csdm.qc.ca/files/SemaineRelacheInformationGeneraleSoutien.pdf>

<http://gestion-personnes.csdm.qc.ca/files/HoraireReduit-Ete-Relache-APPA.pdf>

Le 8 mars: Journée internationale des femmes

C'est en 1977 que l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution invitant les États membres à proclamer une journée pour les droits de la femme et la paix universelle. Le Canada s'est rallié aux Nations Unies pour décréter le 8 mars comme étant la Journée internationale des femmes.

C'est à cette date que, chaque année, les Canadiennes et les Canadiens mesurent les progrès faits dans le but d'atteindre non seulement l'égalité, mais aussi la pleine participation de la femme à l'amélioration de la société. C'est aussi le moment de réaliser l'ampleur des défis et des obstacles qui les attendent et qui définissent les mesures à prendre pour que toutes les femmes y parviennent, et ce, dans tous les aspects de leur vie.

Avec le temps, la Journée internationale de la femme est devenue une semaine d'activités et d'événements commémoratifs qui se déroulent partout au pays et dans le monde. Un thème y est souvent rattaché qui représente les espoirs, les combats, et les défis que doivent relever les femmes afin de s'assurer une place entière à la vie active. Les Canadiennes ont fait d'immenses progrès, puisqu'en 2009, le Conseil des ministres du gouvernement canadien

comptait la plus grande proportion de femmes dans toute l'histoire du Canada : soixante-neuf élues siégeaient à la Chambre des communes ! C'est aussi à cette période que les femmes formaient la majorité des étudiants à temps plein des universités canadiennes.



D'avantage de femmes font également partie de la population active sur le marché du travail (près de cinquante pour cent d'entre elles sont des travailleuses autonomes). On constate également une augmentation marquée des femmes qui occupent un poste de gestion. Le règlement de l'équité salariale a permis aux femmes d'obtenir un gain non négligeable quant à l'amélioration de leur situation financière. Toutefois, beaucoup de défis restent encore à relever et plusieurs combats à livrer, mais un changement tangible s'est amorcé. À nous de continuer à faire progresser les choses en affirmant notre progression en tant que personnes actives et concernées par notre société. Le 8 mars, soyons fières d'être femmes.

Bonne Journée internationale des femmes!



ENSEMBLE!
Retrouvez-nous en ligne: www.appa.qc.ca
Opinion des lecteurs: ensemble@appa.qc.ca

