

Mot du président

Des menaces pèsent de plus en plus lourd sur le réseau scolaire

Depuis plusieurs années, le réseau scolaire souffre d'un sous-investissement gouvernemental dans une mission importante de l'État. L'effritement des conditions de travail des employés de soutien, la difficulté de maintenir des services à la hauteur des besoins réels des élèves et la décrépitude des établissements sont les conséquences de ce sous-investissement.

Pour dénoncer et mettre fin à la mise à mal de nos conditions de travail, il a fallu exercer des jours de grèves aux quatre coins du Québec. Le Front commun composé de plus de 420 000 membres constitue un mouvement de grève historique et contribue à mettre une pression importante sur le gouvernement en place.

À ce jour, le gouvernement rate la cible! Les offres qui sont sur la table n'améliorent pas la rétention et l'attraction du personnel de soutien scolaire, mais favorisent grandement la précarité d'emploi. Comment cela peut-il contribuer à améliorer les services?

La pénurie de personnel de soutien scolaire atteint des niveaux jamais vus. Cela fait en sorte qu'on ne peut plus répondre aux besoins de tous les élèves. Nous devons souvent faire des choix déchirants qui entraînent des conséquences néfastes.

Lorsqu'on nous demande ce qui cause de la pénurie chez le personnel de soutien scolaire, la réponse est fort simple : les conditions de travail et le salaire. La moyenne salariale du personnel de soutien scolaire est de 26 500 \$, c'est inacceptable et on n'acceptera pas un appauvrissement jumelé à des reculs dans nos conditions de travail ! Compte tenu de l'état dans lequel se trouvent nos réseaux publics, si le gouvernement veut être un employeur de choix, il faut que ça se reflète aux tables de négociation.

Depuis décembre 2018, j'ai le plaisir et le privilège de vous représenter à titre de président du SPSTL. Nous avons parcouru un bon bout de chemin ensemble : des échanges avec les membres, des assemblées générales, des rencontres de délégués, de nombreuses activités de mobilisation, des rencontres et discussions avec l'employeur et bien d'autres choses qui ont rempli mes journées de travail.

Mon emploi pendant 35 ans pour le CSSTL et mon implication syndicale pendant plus de 25 ans m'auront permis de rencontrer des gens dynamiques et engagés. Ce fut un grand plaisir pour moi de travailler avec une équipe syndicale tout aussi dynamique où les échanges respectueux entre nous nous permettaient de mieux vous représenter. Mon passage à titre de président aura permis notamment de se rapprocher des membres avec la mise en place de nombreuses tables de travail, sondages, enquêtes pour ainsi mieux comprendre les problématiques vécues sur le terrain et intervenir plus adéquatement auprès de l'employeur. C'est avec émotion que je quitterai mon poste le 8 janvier prochain afin de me consacrer à de nouveaux défis et ainsi passer plus de temps auprès de ma famille. Je profite de l'occasion pour souligner le travail de toute notre équipe au bureau, votre niveau d'engagement, vos conseils et votre appui ont contribué à offrir un service de qualité à nos membres. À vous les membres, je vous remercie pour les nombreux échanges et pour la confiance témoignée pendant toutes ces années.

Solidairement,

Éric Vézina



La retraite pour Éric Vézina, président du SPSTL

Éric Vézina quittera ses fonctions de président vendredi le 8 janvier prochain. Syndicaliste de longue date, il a été à la fois, délégué, secrétaire, trésorier et 2e vice-président de 2007 à 2017 et puis président de 2018 à 2023 au syndicat. Il a travaillé comme technicien en éducation spécialisée de 1990 à 2017 au centre de services scolaire.

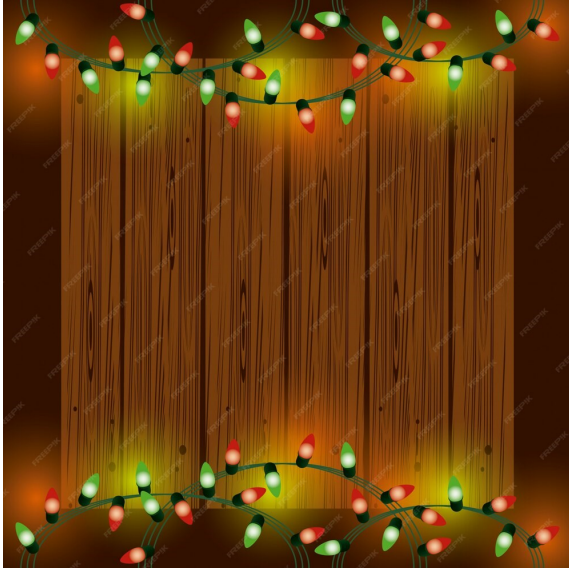
Ardent défenseur des droits de ses membres, Éric a travaillé avec acharnement à essayer de créer des liens de travail constructifs avec l'employeur et à faire reconnaître la valeur, le travail ainsi que les droits des membres du personnel de soutien scolaire. Il a défendu les intérêts collectifs des membres, s'est débattu pour les injustices, les inégalités et le favoritisme. Il est intervenu dans le dossier de santé et sécurité au travail en faisant respecter les droits des travailleurs.

Fin négociateur, rassembleur et vulgarisateur il a su faire un travail de proximité et d'écoute auprès de ses membres et de ses collègues de travail. Il a protégé nos acquis et il a porté la parole de ses membres devant l'employeur.

Éric, est un homme d'action, de conviction et généreux. Nous le remercions pour tout le travail qu'il a fait au sein du syndicat. Il a rempli son mandat avec brio.

Nous lui souhaitons une belle retraite.

L'équipe syndicale



Congé des fêtes et grève

Pour les salariés temporaires, vous devez vérifier votre contrat de travail pour savoir si vous bénéficiez de la clause 2-1.01 B) b).

Pour les salariés réguliers, vous bénéficiez de la clause 2-1.01 B) b). Vous serez donc payé pour les vacances des Fêtes.

Si vous n'avez pas reçu votre contrat de travail, nous vous invitons à communiquer avec les services des ressources humaines.

Si tu as droit à deux pauses par jour cela correspond à deux heures et demi payées de repos par semaine. Une bonne raison pour prendre ta pause et te ressourcer!

Tu as droit à 15 minutes de pause payées par demi-journée de travail. Cette pause doit être prise vers le milieu de la période de travail. Une demi-journée de travail équivaut à une période de travail continue de 3 heures ou plus. Si ta journée régulière de travail comporte 6 heures de travail ou plus, tu as droit à 2 périodes de pause.





La détresse psychologique

Les problèmes de santé mentale portent plusieurs noms : détresse psychologique, dépression, anxiété, burnout, épuisement professionnel, trouble d'adaptation, etc.

QUAND LE TRAVAIL REND MALADE

Le travail peut comporter des risques psychosociaux susceptibles de conduire à une souffrance au travail. Lorsqu'une personne est exposée trop souvent ou sur une période prolongée à des situations stressantes, elle peut développer des problèmes de santé mentale.

Dans les milieux de travail, on peut trouver les facteurs de risque suivants :

La surcharge de travail (qualitative ou quantitative);
La sous-charge de travail;

L'ambiguïté des rôles ou les conflits de rôles;

Le faible degré de participation aux décisions;

Le manque de reconnaissance au travail;

Le faible degré d'autonomie décisionnelle au travail;

L'absence de relations sociales au travail ou les relations difficiles;

Un mauvais environnement et de mauvaises conditions de travail;

Des horaires de travail difficiles, brisés, non connus.

QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Peu importe sa gravité, un accident du travail doit être déclaré à l'employeur.

1. L'employeur doit être avisé le plus rapidement possible.
2. Si l'accident implique des pertes de temps de moins d'une journée, il doit être inscrit au registre des accidents du travail. La date de l'accident doit être confirmée par la victime, et cette dernière doit en vérifier l'exactitude et la description de la lésion. Si tout est conforme, la victime doit remplir le registre.
3. Les incidents, par exemple les agressions verbales, les menaces, le harcèlement, devraient également être déclarés et inscrits au registre. Cette information pourrait servir à mieux connaître l'état de la situation et permettre une intervention préventive plus efficace ou, ultimement, une meilleure défense des dossiers de lésions professionnelles pouvant en découler.
4. Pour des accidents impliquant des pertes de temps de plus d'une journée, il faut fournir à l'employeur l'attestation médicale du médecin qui vous a pris en charge.
5. Vous devez aviser votre syndicat de tous les accidents du travail et, s'il y a lieu, demander son aide pour les démarches à entreprendre. Une déclaration écrite assure un meilleur suivi auprès de l'employeur et de la CNESST.

Dépliant -déclaration accident du travail





ASSURANCE COLLECTIVE

Votre régime en un coup d'œil



AMÉNAGEMENT PONCTUEL DE TON HORAIRE DE TRAVAIL

Savais-tu que tu peux convenir avec ton supérieur immédiat d'un aménagement ponctuel de ton horaire de la journée ou de ta semaine travail?

Selon la clause 8-2.12, tu peux demander un tel aménagement à condition que celui-ci soit compensé par un temps de travail égal à sa durée et que cela ne constitue pas du temps supplémentaire.

L'employeur a le devoir de s'assurer que les lieux de travail, y compris les stationnements, sont entretenus adéquatement et que les travailleurs ont les équipements nécessaires pour affronter les conditions météorologiques.

ATTENTION

Si tu glisses et tombes, sur ton lieu de travail, n'oublies pas de remplir le formulaire de déclaration d'incident et d'accident SST du centre de services scolaire sur le guichet unique.

Savais-tu que la CNESST préconise de simples moyens de prévention qui peuvent diminuer les risques d'accident, comme de gratter régulièrement la chaussée pour éviter les accumulations de neige, d'épandre des abrasifs pour prévenir la formation de glace, notamment sur les trottoirs et les stationnements, et de fournir des crampons aux employés qui se déplacent régulièrement?

Une chute peut provoquer des blessures mineures et graves incluant:

Entorses

Foulures

Fractures

Commotions cérébrales

Traumatismes crâniens





Harcèlement psychologique

Comportements pouvant constituer du harcèlement psychologique

Communication

- Empêcher la personne de s'exprimer
- Ne pas considérer les opinions de la personne
- Interrompre constamment la personne
- Interdire à la personne de parler aux autres
- Menacer la personne

Isolement de la personne

- Nier sa présence
- Ne plus lui parler
- L'éloigner
- Ne pas l'intégrer dans un groupe

Déconsidération de la personne

- Répandre des rumeurs à son sujet
- La ridiculiser
- L'humilier
- L'injurier
- La harceler sexuellement
- Médire d'elle
- Prétendre qu'elle a des problèmes mentaux
- Lui imposer un travail humiliant
- La dénigrer devant les autres
- La déstabiliser : se moquer de ses goûts, de ses choix politiques, de ses convictions
- Faire des allusions désobligeantes à son sujet.

Discréditer le travail de la personne

- Ne plus lui donner des tâches à réaliser
- Simuler des fautes professionnelles
- Lui donner des tâches pour lesquelles elle n'a pas les ressources ou les compétences
- Évaluer son travail de manière blessante ou inéquitable
- Lui donner des tâches en bas de ses compétences.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique

1 – Exercice normal du droit de gérance : sans abus, sans discrimination.

2 – Les conflits entre personnes ne constituent pas du harcèlement, mais ils doivent être bien gérés et résolus.

3 – Stress vécu au travail : il n'y a pas besoin d'être harcelé pour être stressé au travail. Mais certains facteurs de stress peuvent favoriser le harcèlement : surcharge de travail, changement organisationnel, favoritisme dans la gestion, compétition excessive, etc.

4 – Conditions de travail et contraintes professionnelles difficiles : ces conditions, lorsqu'elles sont justifiables et affectent tout le personnel de façon non arbitraire, ne constituent pas du harcèlement psychologique.

Attention : Ces points ne constituent pas du harcèlement, mais peuvent être des éléments qui déclenchent des situations de harcèlement dans les cas d'abus.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. (article 81.19 LNT)

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. (article 81.19 LNT)

(L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait en soi l'exonérer.)

[Dépliant harcèlement psychologique](#)