

Bulletin des employés

Juin 2015



© Jade Duchesneau Bernier

DANS CE NUMÉRO...

- 2** RESSOURCES HUMAINES
- 3** CAMPAGNE DE PROMOTION DE L'INUKTITUT
- 4** LES DYMANIQUES DE GROUPE
- 6** QUESTIONS ET RÉPONSES sur le déménagement des bureaux de Montréal
- 8** NOUVEAUX EMPLOYÉS DÉPARTS À LA RETRAITE
- 9** CE QUI S'EN VIENT dans nos écoles...
DATES À RETENIR

MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE ANNIE POPERT

L'année scolaire s'achèvera dans quelques semaines à peine. Je désire d'abord remercier tout le personnel de nos écoles pour leur travail acharné cette année. Vous jouez un rôle important dans la réussite de nos élèves. Au nom de la commission scolaire, je tiens à vous remercier de toute l'énergie et de tout le savoir-faire que vous investissez dans nos classes, dans l'administration de nos écoles et de nos centres d'éducation des adultes.

Je tiens également à féliciter tous les élèves qui obtiendront leur diplôme cette année. La persévérance porte fruit et nous sommes fiers de votre réussite.

À tous les employés de la commission scolaire, profitez au maximum de vos vacances et revenez nous en grande forme pour relever les défis de la prochaine année scolaire!

RESSOURCES HUMAINES ET PAIE

Nouvelle fonction de la paie sur le site Web de la CSK

Pour vous faciliter les choses, nous avons ajouté un petit icône d'Inukshuk au  [site Web de la CSK](#), à côté de l'icône courriel Web. Vous n'avez qu'à cliquer dessus pour accéder à la page du service aux employés.

Pourquoi s'agit-il d'une bonne nouvelle? Parce que si vous êtes un employé, un étudiant du post-secondaire ou un commissaire...

- C'est un outil facile à utiliser pour accéder à vos talons de paie.
- Vous pouvez les voir un jour avant le jour de paie.
- Vous pouvez accéder à vos talons de paie antérieurs en tout temps.
- Vos feuilles d'impôt sont également disponibles en ligne.

Calendrier de travail et heures d'été de 2015-2016 pour les employés non-enseignants

Rappel : le Conseil des commissaires a approuvé ce calendrier en mars 2015. Vous le trouverez [ici](#).

De plus, les heures d'été seront en vigueur du 22 juin au 7 août pour certains employés de soutien, professionnels et cadres, à l'exception des employés temporaires. Consultez la [Directive sur les heures d'été](#) pour savoir si vous êtes admissibles.

Avec qui communiquer aux Ressources humaines (RH)?

Avec les récents changements et ajouts à l'équipe des RH, les rôles de nos deux conseillers en RH changeront à compter du 1er juillet 2015.

[Charles Morin](#) (poste 382) sera chargé de toutes les questions touchant les relations de travail qui affectent les enseignants, les employés de soutien et les professionnels travaillant dans les communautés et les bureaux suivants. **Écoles du secteur régulier :** Kuujuaaraapik, Umiujaq, Inukjuak, Puvirnituq, Akulivik et Ivujivik. **Secteur de l'éducation des adultes :** tous les centres d'éducation des adultes (y compris le précollégial). **Sièges sociaux :** tous les bureaux situés à Montréal

[Judith Michel](#) (poste 398) sera chargée de toutes les questions touchant les relations de travail qui affectent les enseignants, les employés de soutien et les professionnels travaillant dans les communautés et les bureaux suivants. **Écoles du secteur régulier :** Salluit, Kangiqsujuaq, Quaqtaq, Kangirsuk, Aupaluk, Tasiujaq, Kuujuaq et Kangiqsualujuaq. **Sièges sociaux :** Services éducatifs, Kuujuaq.

[Katryne Tessier](#) (poste 303) pour toutes les questions affectant les cadres.

Coordonnateur aux RH (nom à confirmer - poste 364) pour toutes les questions reliées au recrutement.

Conseiller en santé et sécurité au travail (nom à confirmer - poste 362) pour toutes les questions reliées à la santé et la sécurité au travail.

Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)

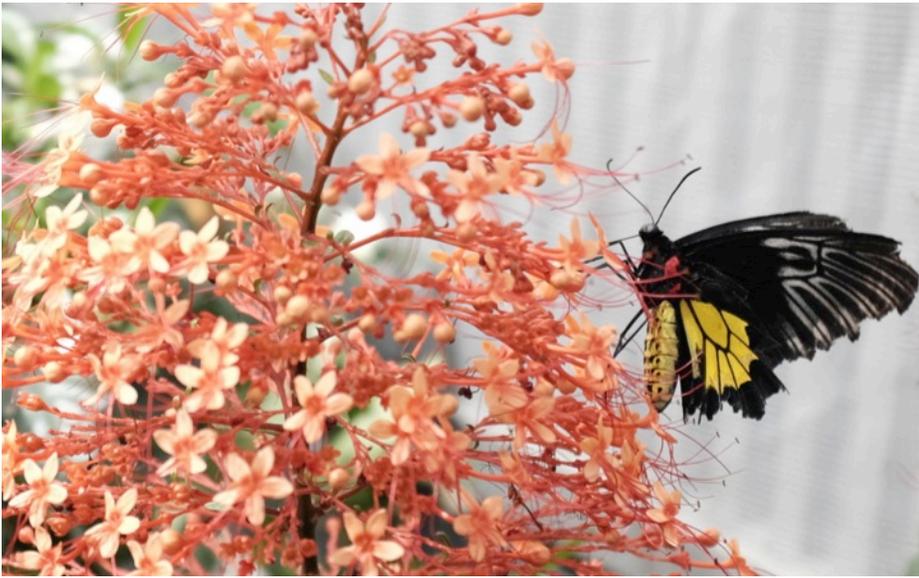
Prenez quelques instants pour consulter la [section du PAEF du site Web](#) de la Commission scolaire Kativik (CSK) et partagez ces renseignements avec votre famille. Vous y serez dirigé vers des [services d'aide](#) qui couvrent une variété de problématiques.

Vos consultations sont entièrement confidentielles dans le cadre défini par la loi. Ce programme reflète l'engagement constant de la CSK envers le mieux-être de ses employés et la protection de leurs renseignements personnels.

Le PAEF est un programme gratuit qui s'intègre aux avantages sociaux. Il s'adresse à tous nos employés et aux membres de leur famille.

Changements estivaux?

Vous comptez profiter de l'été ou de la prochaine année scolaire pour déménager? N'oubliez pas de communiquer votre nouvelle adresse aux services des ressources humaines! Par ailleurs, saviez-vous que vous pourriez être éligible à une journée de congé payé pour vous aider à déménager? Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec le service des ressources humaines!



© Jade Duchesneau Bernier

DYNAMIQUE DE GROUPE...

... Ou comment chaque étape marque un tournant dans la vie du groupe. Un peu comme ce que vit l'être humain qui se voit successivement changer au fil des années.

Quels sont les comportements qui influencent les interactions entre les individus et leurs impacts sur la dynamique d'un groupe, d'une classe ou d'une communauté?

Dans le cours naturel de leur évolution, les groupes se transforment selon 5 grandes étapes : Formation, Turbulence, Normalisation, Performance et Dissolution.

Le passage d'une étape à l'autre se fera plus ou moins aisément selon la composition du groupe, la relation entre ses membres, le style de leadership, etc. Plus un groupe vit des changements, de grands défis et de l'incertitude, plus il sera susceptible de vivre des conflits et plus il aura besoin de s'outiller pour bien évoluer.

Lors de l'étape de « Formation » du groupe, les membres veulent savoir ce qu'on attend d'eux et quels sont les comportements et les règles acceptables. À l'instar d'un enfant lors de sa première journée d'école, l'être humain a besoin d'être encadré, dirigé et rassuré lorsqu'il se joint à un nouveau groupe. Il ne se sent souvent pas assez en sécurité pour être lui-même et ses interactions seront ainsi susceptibles d'être plutôt superficielles. De même, il évitera souvent l'expression d'opinions contraires pouvant être source de conflit.

L'étape suivante, dite de « Turbulence », peut se comparer à l'adolescence. C'est le moment où les règles préétablies sont vues comme des obstacles à la liberté. Il y a un grand besoin de faire « sa place », mais sans trop savoir comment.

À cette étape, l'équipe éprouve aussi ses difficultés à respecter les règles et à trouver des façons de travailler ensemble. Les conflits, les désaccords ou la formation de coalitions risquent de se produire, souvent teintés de luttes de pouvoir. Le « moulin à rumeurs » peut

(à suivre...)

Quels sont les comportements qui influencent les interactions entre les individus?

(...suite)

émerger, affectant souvent l'intégrité de certains membres de l'équipe et allant souvent jusqu'à les isoler du groupe. La confiance est fragile.

Un groupe qui réussit à passer cette étape chaotique entrera graduellement dans celle de la « Normalisation » où la cohésion prend forme comme si le conflit vécu précédemment était nécessaire à l'accalmie. C'est le début de « l'âge adulte » où les personnes, comme le groupe, adoptent des manières de collaborer malgré les différences. Cette étape comporte toutefois le risque que certains individus s'empêchent d'exprimer leurs idées de crainte de revivre le chaos.

Puis, vient l'étape de la « Performance » où l'équipe mène ses activités avec efficacité et confiance. La cohésion évolue en synergie comme lorsqu'on avance en âge, en apprenant et acceptant nos forces et faiblesses.

Est-ce que tous les groupes peuvent atteindre la synergie d'équipe? Pas nécessairement, car la Turbulence semble l'étape la plus difficile à traverser pour la majorité des groupes. L'évitement et la confrontation sont des approches dominantes à cette étape, soit par crainte que le conflit ne dégénère, soit parce qu'on ne sait trop comment aborder la situation. Bien que légitimes, ces approches, lorsqu'inappropriées, diminuent la possibilité de résoudre les conflits, suscitant ainsi méfiance, hostilité ou démotivation.

Que faire alors pour faciliter le passage de la Turbulence à la Normalisation puis à la Performance?

Bien que le leader de l'équipe ait un rôle crucial à jouer dans cette transition, il ne peut le faire sans le groupe.

Le dialogue, l'écoute sincère et la rétroaction constructive s'avèrent essentiels au développement de cette cohésion.

La façon dont nous communiquons a autant d'importance que le contenu des échanges eux-mêmes : Sommes-nous portés à critiquer, blâmer ou à chercher à comprendre nos réactions quand nos valeurs ou croyances sont en jeu? Cherchons-nous à avoir raison ou à être compris? À exiger plutôt qu'à demander?

De toutes les habiletés relationnelles, l'écoute est sans doute la plus puissante pour réduire l'incidence négative du conflit. Parfois, le sentiment d'être écouté suffit pour permettre à chacun de réfléchir à la situation et d'adopter une direction positive quant à l'avenir. L'écoute réelle et attentive permet d'apprendre sur l'autre. Elle peut modifier nos perceptions : « Écouter ne signifie pas acquiescer ».

Prendre davantage conscience de l'impact des comportements sur la dynamique de groupe constitue un outil indéniable pour mieux agir et réagir efficacement et faciliter ainsi le passage d'une équipe au travers de son cycle de vie.

Par Nicole Charron et Marie Claude Picard
Pour le Bureau de l'Ombudsman de la CSK

Est-ce que tous les
groupes peuvent
atteindre la
synergie
d'équipe?

QUESTIONS ET RÉPONSES AU SUJET DU DÉMÉNAGEMENT DES BUREAUX DE MONTRÉAL

Quel est le mandat du coordonnateur de ce projet?

Au cours de la dernière année, le sujet du déménagement des bureaux de la Commission scolaire Kativik (CSK) de Montréal a été remis à l'ordre du jour des réunions du Conseil des commissaires.

Le 20 mars dernier, le Conseil des commissaires a adopté une résolution qui confirme son intention de déplacer au Nunavik les services de la CSK actuellement situés à Montréal. Le mandat qui y est donné au coordonnateur de ce projet se termine en juin 2016.

Le mandat du coordonnateur de ce projet, Marcel Duplessis, consiste donc à redonner vie au dossier de la relocalisation au Nunavik des services de la CSK qui sont présentement installés à Montréal. Pour ce faire, le Conseil des commissaires lui a demandé de mettre à jour le plan de relocalisation qui avait été partiellement mis en œuvre de 2000 à 2008.

Rappelons qu'en 2008, dans le cadre des phases 1 et 2 du plan de relocalisation élaboré à l'époque, les services éducatifs, les services complémentaires, le développement des programmes et le service de la formation et de la recherche avaient été installés à Kuujjuaq.

Quelles sont les communautés d'accueil qui ont été choisies?

La résolution adoptée par le Conseil des commissaires le 20 mars 2015 confirme le choix de **Kuujjuaq et Kuujjuaraapik** comme communautés d'accueil. Cette résolution réaffirme ainsi le choix qui avait été effectué en 1997-1998 (résolutions CC449-97/98-18 et 19) et sur la base duquel un plan de relocalisation de 5 ans avait été développé par la commission scolaire.

Pourquoi le déménagement de tous les services de la commission scolaire n'a pas été achevé comme prévu après 2008?

Afin de répondre à cette question, il est important de faire un retour en arrière pour se remémorer quelques faits. D'abord, la CSK a été créée par la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en 1975.

Bien que son territoire scolaire soit situé au nord du 55^e parallèle, des contraintes financières et une priorité accordée à la construction des écoles au Nunavik ont fait en sorte que le siège social de la CSK a initialement été installé à Montréal. Cette mesure, temporaire à l'origine,

(à suivre...)



© Jade Duchesneau Bernier

perdre actuellement.

À la fin des années 1990, la CSK a finalement amorcé la planification du déménagement de son siège social vers le Nunavik, en 5 phases, à l'intérieur d'un échéancier de 5 ans (2000-2005).

Ce calendrier a toutefois été interrompu à mi-chemin pour des raisons d'ordre financier. Sur le plan politique, la possibilité d'une fusion de la société Makivik, de l'Administration régionale Kativik et de la CSK, en lien avec le projet de gouvernement régional du Nunavik, a aussi contribué à l'arrêt du projet de déménagement.

Malgré ces difficultés, en 2008, les bureaux de Kuujuaq étaient achevés au coût de 7M\$. Ils accueillent une cinquantaine d'employés des services éducatifs, des services complémentaires, du développement des programmes et de la formation et de la recherche.

La relocalisation des employés de ces services marque la fin de la seconde phase du plan de relocalisation.

Les trois phases suivantes n'ont pas été mises en œuvre. Elle prévoyaient le déménagement de tous les autres services soit à Kuujuaq ou à Kuujuaapik (administration générale, finance, ressources humaines et paie, ressources matérielles, transport, technologie de l'information et impression).

Quelles seront les priorités du coordonnateur au cours des prochains mois?

Le plan de déménagement qui a été partiellement mis en œuvre entre 2000 et 2008 prévoyait que l'administration générale, l'éducation des adultes et les services éducatifs soient établis à Kuujuaq alors que les autres services seraient installés à Kuujuaapik.

Dans cet ordre d'idée, la suite des travaux se concentrera principalement sur l'analyse des espaces nécessaires et des coûts liés à la construction des bureaux et des logements.

Le déménagement, c'est pour quand?

Il y en a encore beaucoup de travail à faire avant d'être en mesure de confirmer une date concrète pour le déménagement.

Il faut d'abord déterminer les besoins en remplacement de personnel, l'équipement nécessaire, assurer le maintien de la qualité des services offerts, déterminer l'espace de bureau requis, identifier les terrains de construction, procéder à la construction des bureaux et des logements nécessaires... Et surtout, il nous faudra obtenir le financement adéquat de la part du gouvernement du Québec; ce qui semble avoir été une question délicate lors des discussions précédentes.

Par ailleurs, avant de procéder au déménagement d'un service ou d'une partie d'un service au Nunavik, la Commission scolaire et les employés sont soumis aux modalités et délais prescrits à l'article 7-7.00 de la convention collective du personnel de soutien (S9) et à la section 6 de l'article 5-6.00 de la convention collective du personnel professionnel

Il y en a encore beaucoup de travail à faire avant d'être en mesure de confirmer une date concrète pour le déménagement.

NOUVEAUX EMPLOYÉS

En mars dernier, **Kassandra Churcher** a été embauchée à titre de directrice adjointe des Opérations scolaires. Son poste sera basé au bureau des Services éducatifs à Kuujjuaq. Kassandra occupait auparavant le poste de coordonnatrice au soutien des écoles. Félicitations!

DÉPARTS À LA RETRAITE

La fin de l'année scolaire marque également le départ à la retraite de certains de nos collègues et amis. Certains sont avec nous depuis quelques années seulement, d'autres depuis le tout début; d'autres encore ont travaillé au sein du système d'éducation avant même la création de la Commission scolaire Kativik. Peu importe le nombre d'années que vous avez passé parmi nous, votre contribution aura été importante. Nous vous souhaitons tout le succès possible dans cette nouvelle étape de votre vie. Vous nous manquerez tous!

Après 37 années de service auprès de la commission scolaire, **Annie Sakiagak Terfiluk** prend sa retraite. Au moment de sa retraite, elle occupait le poste de coordonnatrice du programme de Formation des maîtres au sein du Service de recherche et de la formation.

Thomas Benson prend sa retraite après 39 ans de service pour la commission scolaire. Thomas a travaillé à Kuujjuaraapik, où il a enseigné à plus de trois générations d'élèves!

Jacques Laplante, conseiller aux élèves au Cégep Marie-Victorin, prend sa retraite après 30 années de service.

Laly Nowrakudluk Nappatuk, directrice de centre à l'école Tukisiniarvik d'Akulivik, prendra sa retraite après 32 années de service auprès de la commission scolaire.

Jean Mary Sidon, qui travaille avec le Service des finances à Montréal, prendra sa retraite après avoir passé 34 ans avec la commission scolaire.

Rhoda Kritik, secrétaire à l'école Ajagutak de Tasiujaq, a pris sa retraite après 26 années de service.

Guy Lacasse, qui travaille avec le Service des ressources matérielles à Inukjuak, prendra sa retraite après 30 années de service.

Monique Chrétien, enseignante à l'école Ikusik de Salluit, prendra sa retraite après avoir passé 16 ans avec la commission scolaire.

Gaétane Noël, enseignante à l'école Ikusik de Salluit, prendra sa retraite cette année. Elle a travaillé 3 ans pour la commission scolaire.

Claude Métayer, technicien en comportement à l'école Ikusik de Salluit, prend sa retraite après un peu plus d'un an à la commission scolaire.

Thérèse Pelletier, directrice de l'école Nuvviti à Ivujivik, prend sa retraite après 7 ans de service auprès de la commission scolaire.



© Jade Duchesneau Bernier

CE QUI S'EN VIENT DANS NOS ÉCOLES

La fin de l'année scolaire sera marquée par des activités festives dans les écoles du Nunavik. Tournois sportifs, olympiades, excursions, pique-niques sont autant d'événements qui attendent les élèves au cours des prochaines semaines.

Les examens de fin d'année se dérouleront de la fin mai à la mi-juin et seront suivis de bals de finissants.

Pour les écoles qui participent au projet pilote de Calendrier scolaire adapté à la culture, l'année scolaire se terminera le 5 juin (Quaqtaq, Kangiqsujuaq, Akulivik et Umiujaq). Dans toutes les autres écoles la dernière journée de l'année scolaire sera le 19 juin.

Enfin, les calendriers des écoles de tous les villages du Nunavik seront disponibles sur le site web de la commission scolaire dès qu'ils auront été approuvés par le Conseil des commissaires qui se réunira du 23 au 27 juin.

Au retour des vacances, la rentrée scolaire aura lieu le 17 août 2015 dans toutes les écoles du Nunavik.

DATES À RETENIR

5 juin 2015 : Fin de l'année scolaire pour les écoles du projet pilote Calendrier scolaire adapté à la culture (Umiujaq, Akulivik, Quaqtaq et Kangiqsujuaq).

19 juin 2015 : Fin de l'année scolaire.

23 et 25 juin 2015 : Accueil des nouveaux enseignants 2015-2016 par le service des ressources humaines, Montréal.

23-26 juin 2015 : Conseil des commissaires, Montréal.

26 juin au 3 juillet 2015 : Cours d'été du programme de formation des maîtres de la Commission scolaire Kativik, Kuujjuaraapik.

4 juillet 2015 : Collation des grades, Programme de formation des maîtres, Kuujjuaraapik.

3-7 août 2015 : Réunion des administrateurs scolaires (directeurs d'écoles, directeurs d'écoles adjoints et directeurs de centres)

10-14 août 2015 : Semaine d'orientation des nouveaux enseignants, Kuujjuuaq.

17 août 2015 : Rentrée scolaire dans toutes les écoles du Nunavik.

18-20 août 2015 : Journées pédagogiques pour le personnel enseignant et les directeurs de centre de l'éducation des adultes, Inukjuak.

COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

9800, boulevard Cavendish, suite 400 • Saint-Laurent (QC) H4M 2V9

ÉQUIPE DE RÉDACTION

Jade Duchesneau Bernier & Kaudjak Padlayat