



Dates importantes à venir

Réseau de l'éducation des adultes	15 et 16 mai 2025
Réunion du CA du Syndicat	21 mai 2025
1 ^{re} séance d'affectation-mutation	21 mai 2025 17h - Teams
Réunion du comité de perfectionnement (Syndicat – CSSVT)	27 mai 2025
Réunion du comité de participation (Syndicat – CSSVT)	27 mai 2025
Réunion du conseil général de la CSQ	28, 29 et 30 mai 2025
Réunion du comité Politique EHDA CSSVT (Syndicat – CSSVT)	29 mai 2025
Grande fête 25 années de service	30 mai 2025

Invitation à la séance virtuelle

Une rencontre d'information à propos de l'assurance-emploi aura lieu, en mode virtuel, le **lundi 26 mai 2025 à 16 h 30**.

La conseillère de la Centrale, Mélanie Michaud, présentera au personnel enseignant les éléments essentiels de la démarche en assurance-emploi.

Vous devez vous inscrire en remplissant le formulaire prévu à cet effet sur notre site dans l'onglet [Inscriptions](#). Vous recevrez par courriel la documentation et le lien pour joindre la réunion quelques jours avant.

Médias sociaux

Les médias sociaux ont pris un essor fulgurant au cours des dernières années et ils sont maintenant omniprésents dans nos vies. Comme plusieurs, vous avez probablement votre page Facebook, un compte sur TikTok, X, YouTube, Instagram, LinkedIn, Snapchat ou encore un blogue.

Ceux-ci comportent des avantages indéniables qui expliquent leur popularité phénoménale, tels que retrouver des amis, maintenir des contacts professionnels ou encore développer une communauté autour d'un loisir, d'une passion, etc. Ces outils facilitent également la publication et la diffusion de textes, d'images ou de vidéos comme jamais auparavant, ce qui constitue une avancée fulgurante sur le plan de la liberté d'expression. D'ailleurs, le Syndicat de Champlain utilise quotidiennement ces plateformes pour diffuser de l'information sur ses activités de toutes sortes et sur plusieurs sujets d'actualité qui touchent directement le personnel enseignant.

Cependant, cette plus grande liberté d'expression peut, malheureusement, se traduire aussi par des formes plus sombres allant du dénigrement au vol d'identité. Comme enseignantes et enseignants, nous pouvons, nous aussi, être des victimes potentielles. Nous faisons dorénavant face à ces intrusions parfois violentes dans notre vie professionnelle qui blessent et qui peuvent entacher notre réputation. Il est de plus en plus commun que des individus de tout acabit qui, devant un écran d'ordinateur sous le coup de la colère ou de la frustration, se permettent d'avoir des propos diffamatoires, de dénigrer, d'intimider ou de harceler le personnel enseignant. Ces internautes sont parfois identifiables, mais très souvent ils le font sous le voile de l'anonymat ou d'une fausse identité.

Que faire si vous êtes victime de dénigrement, d'intimidation, de violence psychologique, de harcèlement ou encore de diffamation?

1) Prenez des captures d'écran des commentaires incriminants, imprimez-les et conservez-les comme preuves.

2) Ne commentez pas, ne partagez pas les commentaires incriminants ou ne tentez pas de contacter le responsable de ces écrits.

3) Si le dénigrement, l'intimidation, la violence psychologique, le harcèlement ou la diffamation que vous subissez sont en rapport avec votre travail, contactez le Syndicat le plus tôt possible pour l'informer de la situation et avisez également la direction de votre établissement. Nous vous guiderons pour la suite des démarches selon la situation.

4) Signalez également tout abus directement à la plateforme concernée.

5) Si on vous a volé votre identité ou si cela concerne tout autre sujet de type criminel, vous devez porter plainte à la police directement.

Pour éviter les situations à risque

Les réseaux sociaux peuvent être utiles, mais ils peuvent aussi entraîner des conséquences profondes. Cependant, un certain scepticisme permet d'éviter la plupart des écueils. Sur Facebook, c'est à vous de décider si votre vie doit demeurer privée, semi-privée ou publique selon le niveau de confidentialité sélectionné. Définissez votre vie privée de façon que seuls vos amis y aient accès, si possible. Évitez l'affichage de renseignements confidentiels, d'informations personnelles ou de photos compromettantes à votre sujet sur les sites de réseautage. Une photo en apparence anodine pourrait vous jouer de bien mauvais tours en la partageant sur Internet. Par ailleurs, le personnel enseignant devrait toujours éviter d'être ami ou de communiquer avec les élèves sur les médias sociaux, et plutôt privilégier l'utilisation des plateformes de l'employeur (Teams) à des fins pédagogiques seulement. Gardez une distance professionnelle avec les élèves. Le Code civil du Québec indique également que chaque travailleur a un devoir de loyauté envers son employeur. En tout temps, lorsque vous échangez à l'aide des médias sociaux, demeurez courtois et employez des propos empreints de civilité. Selon le sujet, prenez un pas de recul avant de commenter sous le coup de l'émotion, puisque comme le dit le proverbe « les paroles s'envolent, les écrits restent ». Et c'est d'autant plus vrai lorsqu'on parle de captures d'écran. Il vaut mieux être vigilant et faire preuve de discernement.

Dominic Hébert

dhebert@syndicatdechamplain.com



Assurance invalidité et congés pour proches malades

L'assurance invalidité de courte durée (104 semaines et moins) est versée directement par l'employeur lorsqu'advient un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident. Cette protection, prévue à la convention collective nationale, permet à l'enseignante ou à l'enseignant malade ou accidenté de recevoir une partie de son salaire pendant sa convalescence.

Si l'incapacité se prolonge au-delà de 104 semaines, c'est alors l'assureur Beneva qui prend le relais en versant des prestations d'assurance salaire, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans (certaines conditions s'appliquent).

Maladie d'un conjoint ou d'un enfant

Lorsque le conjoint ou l'enfant d'une enseignante ou d'un enseignant devient malade, l'assurance salaire prévue par la convention collective et l'assurance collective Beneva ne s'appliquent pas. Seule la condition médicale de l'enseignante ou de l'enseignant peut déclencher la protection d'assurance salaire, sous réserve de la présentation d'un billet médical et de suivis médicaux.

Cependant, si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour prendre soin d'un proche malade, la convention locale prévoit la possibilité d'obtenir un congé sans solde.

Soutien financier via l'assurance-emploi

Pour compenser le manque à gagner lié à un congé sans solde, le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'assurance-emploi, offre des programmes d'aide financière. Si vous en faites la demande et répondez aux critères d'admissibilité, vous pourriez recevoir jusqu'à 55 % de votre rémunération, jusqu'à un maximum de 695 \$ par semaine.

Ces prestations visent à soutenir les travailleuses et travailleurs qui doivent s'absenter afin de fournir des soins ou du soutien à une personne gravement malade, blessée ou en fin de vie. Il n'est pas nécessaire d'être membre de la même famille ni

de vivre avec la personne aidée, mais celle-ci doit vous considérer comme un proche.

Les trois types de prestations pour proches aidants

Nom de la prestation	Nombre maximal de semaines payables	À qui vous fournissez des soins
Prestations pour proches aidants d'enfants	jusqu'à 35 semaines	Une personne gravement malade ou blessée de moins de 18 ans
Prestations pour proches aidants d'adultes	jusqu'à 15 semaines	Une personne gravement malade ou blessée de 18 ans ou plus
Prestations de compassion	jusqu'à 26 semaines	Une personne de tout âge ayant besoin de soins de fin de vie

Vous pouvez recevoir des prestations pendant les 52 semaines suivant la date à laquelle la personne a été reconnue gravement malade ou blessée ou nécessitant des soins de fin de vie par un médecin ou un infirmier praticien. Les semaines de prestations peuvent être partagées par des proches aidants admissibles en même temps ou l'un après l'autre. Pour des informations supplémentaires, vous pouvez appeler Service Canada ou consulter le site [Internet](#).

Lors de ces événements malheureux, vous pouvez communiquer avec moi au bureau du Syndicat afin de discuter des scénarios les plus appropriés à votre situation.

Sébastien Campbell
scampbell@syndicatdechamplain.com



À tous ceux qui se sont inscrits pour participer à la Grande fête des 25 ans de service, nous vous rappelons que l'événement aura lieu à l'édifice Centre multi-services PIE-X, au 748 ave. De Grande-Île à Salaberry-de-Valleyfield, le 30 mai à 18 h!

Plusieurs personnes inscrites n'ont pas encore payé leur billet, merci de le faire le plus rapidement possible en contactant Marie-Ève, au 450 371-7407, poste 209 ou à l'adresse meprimeau@syndicatdechamplain.com.

Les activités étudiantes : ce que prévoit la convention collective

Les activités étudiantes sont encadrées par la clause 8-2.02 de notre convention collective. À cette période de l'année, plusieurs milieux discutent de l'organisation d'activités de fin d'année – sorties au zoo, au parc aquatique ou autres événements festifs. Ces activités, bien qu'appréciées des élèves, soulèvent plusieurs enjeux pour le personnel enseignant.

Souvent, ces sorties ne figurent pas dans la planification annuelle de la tâche éducative. Elles entraînent un dépassement de l'amplitude quotidienne de travail et exigent une présence prolongée auprès des élèves, parfois même durant l'heure du dîner. Cette situation amène une question récurrente : comment la direction doit-elle compenser les enseignants pour ce temps supplémentaire?

La clause 8-2.02 est explicite à ce sujet : avant la tenue de l'activité, chaque enseignant doit convenir avec la direction d'une modalité de compensation pour le temps dépassant sa tâche hebdomadaire. Il est même précisé que la direction a l'obligation de s'en assurer.

Le mot *CONVENIR* est ici fondamental. Il signifie qu'un accord doit être établi entre l'enseignant et la direction. Sans entente préalable, la participation à l'activité peut être considérée comme une assignation unilatérale par la direction. Dans ce cas, il est fortement recommandé d'en demander la confirmation par écrit.

En résumé :

- Toute activité entraînant un dépassement de tâche doit faire l'objet d'une entente préalable.
- En l'absence d'accord, la direction doit assumer sa responsabilité et officialiser l'assignation.
- Une trace écrite est essentielle pour protéger les droits de chacun.

En cas de doute ou si vous avez des interrogations concernant une activité proposée par la direction, n'hésitez pas à communiquer avec le Syndicat. Nous sommes là pour vous accompagner et vous soutenir dans le respect de vos droits professionnels.