

L'AS-TU LU ?

Le journal du SEVM



UNE RENTRÉE ENSEMBLE !

Après une année très fertile en émotions, l'année qui débute nous offrira son lot non seulement de défis, mais aussi de belles réussites.

Après une longue négociation au niveau national, c'est au niveau local que ce processus se mettra en marche au cours des prochains mois.

À tous les collègues de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes qui ont déjà débuté leur année scolaire, j'espère que la rentrée s'est déroulée comme vous le souhaitiez. Pour les collègues du secteur des jeunes, à l'instar des élèves qui arriveront dans vos classes dans quelques jours, la fébrilité du retour en classe est assurément présente chez plusieurs parmi vous.

La nouvelle convention collective nationale n'aura pas tout réglé des problèmes en éducation. Si les défis et réussites font partie de votre quotidien, certains obstacles demeurent. L'affectation des enseignantes et enseignants au 8 août n'aura fait que devancer la confirmation de ce que tout le monde sait : il y a une pénurie en éducation. L'enjeu de la composition de la classe demeure omniprésent dans le paysage scolaire et les gestionnaires, sans doute à l'image du ministre, devront cesser de jouer à l'autruche et attaquer de front ce problème.

Les différentes interventions publiques faites par Éric Gingras, président de la CSQ et Richard Bergevin, nouveau président de la FSE vont en ce sens. L'offensive professionnelle menée par la FSE vise à démontrer aux gestionnaires et au ministre l'importance de cet enjeu. Nous serons en action tout au long de l'année et nous compterons sur votre appui et votre participation.

Bien que la nouvelle convention collective n'ait pas tout réglé, certains ajouts ou changements y ont été apportés et ils se veulent un pas dans la bonne direction pour l'amélioration de nos conditions de travail. Au cours des prochaines semaines, nous vous informerons plus en détail de ces changements. Cependant, pour la rentrée 2024-2025, vous retrouverez dans les prochaines pages certaines clauses qui vous aideront dans la confection de vos tâches, sujet souvent mis à l'ordre du jour dès les premiers jours par les gestionnaires.

Au niveau local, la dernière négociation aura permis de créer des liens entre les trois syndicats locaux, soit le SCFP (personnel de soutien), le SPPEY (professionnels) et le SEVM. Cette cohésion fait en sorte que c'est sous le thème « Ensemble au quotidien ! » que tous les membres seront invités à un 5 à 7 intersyndical le 19 septembre prochain. Vous recevrez les informations par courriel. Nous espérons vous y voir en grand nombre !

ÉDITION SPÉCIALE SUR LA RENTRÉE

- Mot du président :
 - Une rentrée ensemble
 - Une nouvelle convention collective
 - Tâche
- Mot des vice-présidences :
 - La rémunération
 - Suppléance occasionnelle
 - Paiement supplémentaire
 - Paiement autres tâches
 - Nouveaux taux horaires en FP et EDA
 - Droits parentaux
 - Aide à la classe
 - Tâches et sécurité des élèves
 - Rétroactivité salariale et RQAP
- Nous joindre.

Toute l'équipe du SEVM tient à vous souhaiter une belle année scolaire, remplie de beaux et bons moments avec vos élèves et vos collègues.

Bonne rentrée à toutes et à tous !

Patrick Thérout, président



UNE RENTRÉE AVEC UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

À la veille de la rentrée scolaire, voici certaines dispositions, nouvelles ou modifiées, de l'entente nationale. Nous tenons à vous faire un rappel de certains changements que nous considérons important d'avoir à l'esprit, notamment au moment de déterminer les fonctions et responsabilités entre les enseignantes et les enseignants.

Tâche

Semaine régulière de travail

- Secteur jeunes : 8-5.01 de l'entente nationale
- Éducation des adultes : 11-10.04 de l'entente nationale
- Formation professionnelle : 13-10.05 de l'entente nationale

La semaine régulière de travail est toujours de 32 heures. Cependant, pour l'année 2024-2025, les enseignantes et enseignants doivent être présents, EN MOYENNE, 29 heures par semaine à l'école. Ce sont donc 3 heures sur les 5 heures prévues pour les autres tâches professionnelles déterminées par l'enseignante ou l'enseignant, EN MOYENNE, par semaine qui peuvent être effectuées au lieu déterminé par cette dernière ou ce dernier.

Conformément à la clause 8-5.03 de l'entente nationale, seules les activités nécessitant une présence récurrente de l'enseignante ou de l'enseignant sont fixées à son horaire.

Encadrement

- Secteur jeunes, primaire seulement : 8-6.02 B de l'entente nationale

Pour l'enseignante ou l'enseignant du primaire, à temps plein, la tâche éducative comprend **un minimum d'une heure par semaine** (ou son équivalent de 36 heures sur une base annuelle), **non fixée à l'horaire**, pour de l'**encadrement**. Il est bel et bien question d'un minimum.

Il est possible de convenir, en raison de la composition de votre classe, de plus de temps. Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, ce minimum est ajusté en fonction du pourcentage de tâche éducative assumé par rapport à l'enseignante ou l'enseignant temps plein. (8-7-12 de l'entente nationale). Cela s'applique aussi aux spécialistes et orthopédagogues.

Spécialistes au préscolaire et au primaire

- 8-7.07 de l'entente nationale

Pour le spécialiste à qui l'on confie 25 ou 26 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la prestation de cours et leçons est de 19h et la tâche éducative est de 21h30. (774 heures pour l'année)

Pour le spécialiste à qui l'on confie plus de 26 groupes d'élèves différents, le temps maximum à consacrer à la prestation de cours et leçons est de 18h30 et la tâche éducative est de 21h. (756 heures pour l'année)

Comités au sein de l'école

Le Conseil des enseignants (4-2.00 de l'entente locale) est un **comité conventionné** qui doit être formé dans l'école. Il est composé de 3 à 12 enseignantes ou enseignants. Vous retrouverez les règles régissant le Conseil des enseignants dans la boîte syndicale de votre école. La direction, ou un membre de la direction est un consultant.

Le comité EHDAA au sein de l'école (8-9.05 de l'entente nationale) est un **comité conventionné** qui doit être formé dans l'école. Un maximum de 3 enseignants nommés par le Conseil des enseignants fait partie de ce comité, en compagnie de la direction ou de son représentant. Ce comité joue un rôle important dans la répartition des services dans l'école.

Le comité pour la prévention de la violence et de l'intimidation est un comité qui émane de la Loi sur l'instruction publique. (LIP) Ce comité doit être formé au sein de l'école.

Les trois comités ci-haut mentionnés sont **les trois seuls comités obligatoires** dans votre école. D'autres comités peuvent être inscrits dans votre tâche dans la mesure où les heures allouées aux autres tâches professionnelles (ATP) le permettent.

Nous vous rappelons qu'en vertu de la clause 8-1.10 de l'entente nationale, la direction doit consulter le Conseil des enseignantes et des enseignants au niveau de l'école sur les autres activités professionnelles (ATP) ainsi que sur le temps prévu pour les réaliser.

Nous invitons donc nos membres à veiller au respect de leur tâche annuelle en s'assurant d'avoir toutes les informations nécessaires, notamment en lien avec la composition de leur groupe-classe, avant d'ajouter des fonctions et responsabilités qui viendraient, d'une certaine façon, surcharger leur tâche.

Journées pédagogiques (8-1.09 de l'entente nationale)

Un minimum de 25% des journées pédagogiques, soit au moins 5, est identifié comme étant des journées pour lesquelles **le lieu** pour effectuer le travail est **déterminé par l'enseignante ou l'enseignant**. Le télétravail est donc possible pour ces 5 journées.

Parmi ces journées, pour un minimum de 20% du total des journées pédagogiques prévues au calendrier, soit au moins 4, le contenu de ces journées est déterminé par les enseignantes et enseignants.

Bien que ce ne soit pas une modification ou une nouveauté, sachez que le contenu des autres journées pédagogiques est un objet de consultation soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au sein du centre de service ou au Conseil des enseignants de l'école.



LA RÉMUNÉRATION

Une augmentation salariale spécifique au personnel enseignant par une bonification moyenne de 4% des échelons a été négociée.

Voici l'illustration de l'échelle salariale enseignante en intégrant les paramètres généraux :

6-5.03 ÉCHELLE DE TRAITEMENT ANNUEL

Échelle¹ unique²⁻³

Échelon ⁴	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	49 319	51 461	52 799	54 119	56 013
2	52 614	54 899	56 326	57 734	59 755
3	56 753	60 041	61 602	63 142	65 352
4	58 646	62 409	64 032	65 633	67 930
5	59 943	64 871	66 558	68 222	70 610
6	61 269	67 429	69 182	70 912	73 394
7	63 875	70 088	71 910	73 708	76 288
8	66 589	72 851	74 745	76 614	79 295
9	69 418	75 726	77 695	79 637	82 424
10	72 369	78 711	80 757	82 776	85 673
11	75 444	80 426	82 517	84 580	87 540
12	78 651	83 845	86 025	88 176	91 262
13	81 994	87 409	89 682	91 924	95 141
14	85 478	91 123	93 492	95 829	99 183
15	89 110	94 994	97 464	99 901	103 398
16	97 524	100 246	102 857	105 432	109 121

SUPLÉANCE OCCASIONNELLE

Pour les enseignants qui ne détiennent **pas de contrat**, les taux de suppléances ont été modifiés de la façon suivante : **1/1000 de l'échelon 1 pour les NLQ et 1/1000 de l'échelon 3 pour les LQ.**

Les accueils et déplacements sont rémunérés si l'enseignante ou l'enseignant ne détient aucun autre contrat.

Il n'y a plus de plafond du nombre de minutes rémunérées par jour.

Pour les enseignants **qui sont sous contrat** à temps partiel ou à temps plein dont la tâche effective est de moins de 100% chaque heure de suppléance est **payée 1/1000 de son échelon.**

Pour les enseignants **qui sont sous contrat** à temps partiel ou à temps plein dont la tâche effective est de **100%** chaque heure de suppléance est **payée 1/1000 de son échelon +33%**.

PAIEMENT SUPPLÉMENTAIRE POUR PRISE EN CHARGE VOLONTAIRE D'UN GROUPE EN PLUS DE SA TÂCHE ÉDUCATIVE À 100%

Pour une prise en charge minimale de trois mois, la compensation est en **pourcentage de la tâche éducative annuelle effectuée en sus du 100% multiplié par le traitement annuel +33%**.

COMPENSATION POUR LES AUTRES TÂCHES ÉDUCATIVES

Pour les enseignants qui ont une tâche effective de moins de 100%, il y a paiement à 1/1000 de l'échelon des minutes ou des heures qui dépassent la tâche éducative.

Pour les enseignants ayant une tâche effective de 100% il y a paiement à 1/1000 de l'échelon +33% des minutes ou des heures qui dépassent la tâche éducative.

PAIEMENT POUR D'AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES EN DEHORS DE LA SEMAINE DE TRAVAIL OU DE L'ANNÉE DE TRAVAIL

Il y a paiement **aux taux des tableaux** suivants des heures qui dépassent la tâche professionnelle. Ces heures sont effectuées **sur une base volontaire et préalablement autorisées ou expressément confiées par la direction**.

A) Pour l'enseignante ou l'enseignant qui assume une tâche à 100 %, compensation par heure, ajustée au prorata de la durée autorisée :

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	A compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	A compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	A compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	38,02 \$	39,01 \$	39,99 \$	41,39 \$
2	40,56 \$	41,62 \$	42,66 \$	44,15 \$
3	44,36 \$	45,52 \$	46,65 \$	48,29 \$
4	46,11 \$	47,31 \$	48,50 \$	50,19 \$
5	47,93 \$	49,18 \$	50,41 \$	52,17 \$
6	49,82 \$	51,12 \$	52,40 \$	54,23 \$
7	51,79 \$	53,13 \$	54,46 \$	56,37 \$
8	53,83 \$	55,23 \$	56,61 \$	58,59 \$
9	55,95 \$	57,41 \$	58,84 \$	60,90 \$
10	58,16 \$	59,67 \$	61,16 \$	63,30 \$
11	59,43 \$	60,97 \$	62,50 \$	64,68 \$
12	61,95 \$	63,56 \$	65,15 \$	67,43 \$
13	64,59 \$	66,27 \$	67,92 \$	70,30 \$
14	67,33 \$	69,08 \$	70,81 \$	73,29 \$
15	70,19 \$	72,02 \$	73,82 \$	76,40 \$
16	74,07 \$	76,00 \$	77,90 \$	80,63 \$

B) Pour l'enseignante ou l'enseignant non visé par le paragraphe A), compensation par heure, ajustée au prorata de la durée autorisée :

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	A compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	A compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	A compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	28,59 \$	29,33 \$	30,07 \$	31,12 \$
2	30,50 \$	31,29 \$	32,07 \$	33,20 \$
3	33,36 \$	34,22 \$	35,08 \$	36,31 \$
4	34,67 \$	35,57 \$	36,46 \$	37,74 \$
5	36,04 \$	36,98 \$	37,90 \$	39,23 \$
6	37,46 \$	38,43 \$	39,40 \$	40,77 \$
7	38,94 \$	39,95 \$	40,95 \$	42,38 \$
8	40,47 \$	41,53 \$	42,56 \$	44,05 \$
9	42,07 \$	43,16 \$	44,24 \$	45,79 \$
10	43,73 \$	44,87 \$	45,99 \$	47,60 \$
11	44,68 \$	45,84 \$	46,99 \$	48,63 \$
12	46,58 \$	47,79 \$	48,99 \$	50,70 \$
13	48,56 \$	49,82 \$	51,07 \$	52,86 \$
14	50,62 \$	51,94 \$	53,24 \$	55,10 \$
15	52,77 \$	54,15 \$	55,50 \$	57,44 \$
16	55,69 \$	57,14 \$	58,57 \$	60,62 \$

Même si ces taux ne sont payés que lorsque des heures d'autres tâches professionnelles sont assignées conformément à la présente annexe, ils comprennent le paiement des vacances et des mêmes jours fériés et chômés que ceux de l'enseignante ou de l'enseignant régulier.

Les sommes non utilisées au cours de l'année scolaire où elles ont été allouées sont reportées à l'année suivante.

Nouveaux taux horaires pour les enseignants de la Formation professionnelle et de l'éducation des adultes.

Chaque heure est rémunérée à **1/1000 de l'échelon 8** pour les enseignants **NLQ** et à **1/1000 de l'échelon 10** pour les enseignants **LQ**.

Les accueils et les déplacements sont rémunérés pour l'enseignante ou l'enseignant de la Formation professionnelle à taux horaire qui ne détient aucun contrat d'engagement.

Pour l'enseignant qui atteint le nombre d'heures requis pour obtenir un contrat, il y a rétroactivité salariale au jour 1.

**INFORMATIONS IMPORTANTES concernant le paiement des rétroactivités salariales
découlant des renouvellements des conventions collectives du secteur public**

Les déductions suivantes seront appliquées au versement :

Déduction	Explications
Beneva	Primes d'assurance salaire de longue durée au taux actuel de 1,225%
Assurance emploi	Cotisations au taux actuel (sous réserve de l'atteinte du maximum annuel de cotisations payables sur le salaire admissible maximal de 63 200\$ pour 2024)
RQAP	Cotisations au taux actuel (sous réserve de l'atteinte du maximum annuel de cotisations payables sur le salaire admissible maximal de 94 000\$ pour 2024)
RREGOP	Cotisations au taux de 9,39% pour un versement en 2024 (exemption de 17 125\$ en 2024)
RRQ (1^{er} plafond)	Cotisations au taux de 6,4% pour un versement en 2024, sous réserve de l'atteinte de la cotisation maximale annuelle de 4 160\$ (correspondant à des gains annuels de 68 500\$ en tenant compte de l'exemption de 3 500\$)
RRQ (2^e plafond)	Cotisations au taux de 4% sur le salaire excédent de 68 500\$, sous réserve de l'atteinte de la cotisation maximale annuelle de 4 160\$ (correspondant à des gains annuels de 188\$ pour un salaire gagné de 73 200\$: 4% X (73 200\$ - 68 500\$))
Impôts fédéral et provincial	Selon les tables d'impôt 2024
Cotisations syndicales	1,8% de votre traitement

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous joindre.

Marc-Éric Plante, vice-président aux affaires professionnelles



BONNE RENTRÉE À VOUS CHERS COLLÈGUES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS !

La dernière année scolaire aura été pour nous tous une occasion de se serrer les coudes, de s'affirmer et de faire valoir nos différentes demandes en décriant les failles grandissantes dans nos différents milieux en éducation. Je veux profiter de l'occasion pour vous partager ma fierté et ma gratitude d'avoir pu vous représenter lors de cette grande bataille que nous avons menée ensemble.

Vous avez fait preuve de détermination, d'une grande implication à plusieurs niveaux et de persévérance. Le rayonnement des membres du SEVM dans la lutte pour de meilleures conditions de travail continuera très certainement à faire avancer notre cause. Un grand merci à vous tous !

Dans les différents gains obtenus dans la dernière négociation, j'attire votre attention sur ceux-ci :

Droits parentaux

Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de **5 jours** qui **peuvent** être pris par demi-journée.

5-13.19c)

De plus, il est maintenant possible de prendre le congé de paternité et le congé sans traitement en prolongation du congé de paternité (congé parental) dans l'ordre ou le désordre selon ses besoins.

L'aide à la classe

L'arrivée des aides à la classe demandera certains ajustements. Afin de mieux comprendre les rôles de chacun, je vous conseille fortement de consulter le document suivant bâti conjointement avec la Fédération du personnel du soutien scolaire de la CSQ (bien que notre soutien fasse partie du SCFP).

Le MEQ a proposé une liste de tâches pouvant être réalisée par l'aide à la classe :

Tâches liées à la sécurité des élèves :

- Accompagner et surveiller les élèves dans les périodes d'accueil et de déplacement, au besoin ;
- Assurer l'encadrement et la sécurité des élèves, conformément aux règles de conduite et aux mesures de sécurité (par exemple : prodiguer les premiers soins).

Tâches liées au bon fonctionnement de la classe :

- Aider au respect des consignes : au besoin, intervenir auprès des élèves pour faire respecter les règles de classe ou de vie ;
- Apporter un soutien aux élèves en assurant un climat et un environnement propices aux apprentissages et à la réalisation des travaux scolaires.



[Cliquez sur l'image](#)

Tâches liées au bien-être des élèves :

- Contribuer à des suivis simples auprès des élèves lors des retours en classe ;
- Aider au développement de l'autonomie des élèves (par exemple : aider au moment de l'habillage et du déshabillage, contribuer à la gestion du matériel des élèves, dont les objets, les vêtements et le matériel scolaire);
- Tâches liées au travail scolaire des élèves ;
- Aider les élèves à s'installer dans la classe et à se préparer à se mettre au travail ;
- Répondre à des questions simples dans le respect des consignes données à l'élève par l'enseignante ou l'enseignant ;
- Apporter un soutien à certains élèves pour des besoins spécifiques simples (par exemple : surveiller et assister une ou un élève lors de la réalisation d'une évaluation).

Tâches liées à la vie de classe :

- Assister l'enseignante ou l'enseignant dans l'accomplissement de certaines tâches administratives (par exemple : la prise des présences);
- Contribuer à assurer l'ordre et la propreté de la classe ainsi que l'entretien du matériel ;
- Collaborer à la préparation et à l'affichage de matériels variés (par exemple : plastification) ;
- Collaborer à l'organisation d'évènements, d'activités et de sorties éducatives (par exemple : fête de la rentrée, sortie au musée).

Tâche liée aux rencontres :

- Assister aux rencontres d'information à l'intention des parents, au besoin.

Ces tâches ne constituent pas une liste exhaustive, mais elles sont un bon point de repère puisqu'elles respectent les frontières de fonction de chacune et chacun.

L'aide à la classe fait partie de l'équipe-école à part entière et son rôle doit être reconnu et respecté. La supervision de la personne assumant la fonction d'aide à la classe relève de la direction d'école.

L'enseignante ou l'enseignant n'a pas la charge de supervision ou d'encadrement de l'aide à la classe et l'aide à la classe n'est pas subordonnée à l'enseignante ou l'enseignant.

Tout comme le temps de concertation, une bonne communication est un élément déterminant dans l'établissement d'une bonne relation entre l'enseignante ou l'enseignant et l'aide à la classe.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour offrir du temps de concertation, même si la CSQ et les fédérations ont insisté sur ce point auprès du MEQ.

Cependant, rien n'empêche d'en déterminer à l'intérieur des heures octroyées pour l'aide à la classe. Le soutien de la direction à ce chapitre peut se révéler précieux.

Il est important de se rappeler que le lien qui unit l'enseignante ou l'enseignant à l'aide à la classe en est un de collaboration.

RÉTROACTIVITÉ SALARIALE ET RQAP

Qu'arrive-t-il si je reçois des prestations du RQAP au moment où je reçois l'augmentation rétroactive de salaire au 1^{er} avril 2023 ?

Si vous receviez des prestations du RQAP la semaine du 22 août 2023, semaine où la rétroactivité a été versée, **il n'y aura aucune coupure sur vos prestations en cours**. En effet, ce revenu n'est pas considéré comme une rémunération (revenu concurrent) **et n'entraîne donc aucune réduction des prestations payables**. Vous devez tout de même déclarer cette rétroactivité au RQAP, **en précisant qu'il s'agit d'une augmentation rétroactive de salaire**.

Les prestations du RQAP que je reçois ou que j'ai reçues en 2023 ou en 2024 vont-elles être recalculées ?

a. Dans le cas où vous êtes au travail pour l'année scolaire 2023-2024 ou en congé payé au moment du versement de la rétro (incluant assurance salaire versée par le CSS)

Aux fins de calcul du taux de prestations du RQAP, **la rétroactivité sera entièrement attribuée à la semaine où elle est versée** si vous êtes au travail ou en congé payé chez le même employeur dont cette somme provient (article 23 (1) b) du Règlement sur l'assurance-emploi). **Cette somme n'aura donc malheureusement aucun impact sur vos prestations reçues auparavant**. Seules les prestations faisant suite à une demande de prestations ultérieure pourraient éventuellement être influencées par la rétroactivité (sous réserve de l'atteinte du taux maximum de prestations), si la semaine du versement est incluse dans les 26 semaines servant au calcul du taux de prestations.

b. Je ne suis pas au travail au moment de son versement :

- fin de contrat, démission, retraite, etc.;
- retrait préventif;
- congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- congé sans traitement (parental ou autre).

Dans ces cas, la rétroactivité sera entièrement attribuée à la **dernière semaine où vous avez reçu un traitement sur une base régulière de l'employeur versant cette somme** (article 23 (1.1) du Règlement sur l'assurance-emploi). Si cette semaine entraine dans la période ayant servi au calcul de mon taux de prestations au RQAP pour une période de prestations **antérieure ou toujours en cours**, il pourrait y avoir un nouveau calcul de ce taux, sauf si je recevais déjà le maximum¹.

Le cas échéant, l'employeur doit émettre un **relevé d'emploi amendé** qui inclura la rétroactivité sur la dernière semaine où un traitement régulier vous a été versé. Ce nouveau relevé d'emploi sera directement transmis au RQAP par échange de renseignements. À votre demande et à la réception de ce relevé d'emploi amendé, le RQAP procédera à un nouveau calcul de votre taux de prestations et vous versera les sommes rétroactives correspondantes.

L'employeur est légalement tenu d'émettre des relevés d'emploi amendés pour les personnes concernées, mais aucun délai maximal n'est prévu pour ce faire. **Le CSSSH nous a transmis l'information que ceux-ci devraient être réalisés d'ici le 6 septembre**. Lorsque vous aurez confirmation que ce relevé d'emploi

¹ En 2023, les taux maximaux étaient, respectivement, de 1 312 \$ (75 %), 1 225 \$ (70 %) et 962 \$ (55 %). En 2024, ces taux sont de 1 355 \$ (75 %), 1 265 \$ (70 %) et 994 \$ (55 %).

amendé aura été émis, nous vous invitons à communiquer avec le service à la clientèle du RQAP (1 888 610-7727).

L'augmentation salariale rétroactive au 1^{er} avril 2023 peut-elle augmenter les indemnités reçues de l'employeur durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ?

Oui. À partir de la date de signature de la convention collective, l'employeur sera en mesure d'ajuster les indemnités pour tenir compte de l'augmentation de 6 % au 1^{er} avril 2023 et de l'augmentation de 2,8 % au 1^{er} avril 2024.

Si j'ai droit à une augmentation de mon taux de prestations au RQAP, l'employeur peut-il demander un remboursement d'une partie des indemnités qu'il m'a versées durant mon congé de maternité, de paternité ou d'adoption ?

Oui. L'augmentation du taux de prestations du RQAP pour les semaines comprises dans un congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant lequel vous avez reçu des indemnités peut être réclamée par l'employeur. Cependant, vous conserverez en entier l'augmentation de vos prestations pour toutes les semaines **suivant votre congé de maternité** de 21 semaines **ou de paternité ou d'adoption** de 5 semaines.

De plus, il faut noter que la rétroactivité versée par le RQAP sera un montant net (après déduction d'impôt), alors que l'employeur vous réclamera un montant brut (avant impôt). Cependant, l'employeur indiquera ce remboursement sur vos relevés fiscaux de l'année 2024, ce qui vous donnera droit à une déduction d'impôt relativement équivalente lors de la production des déclarations d'impôt que vous produirez au printemps 2025 pour l'année 2024. Autrement dit, même si la réclamation de l'employeur pourrait parfois paraître élevée considérant qu'il s'agit de montants bruts, sachez qu'en tenant compte de l'ajustement fiscal qui aura lieu au printemps suivant, **il vous restera toujours au bout de l'exercice une somme nette appréciable.**

Qu'arrivera-t-il si j'ai droit à un relevé d'emploi amendé, mais que j'avais demandé l'application de l'article 31.2 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale (RALAP) ou que j'ai fait un « dépôt anticipé » lors de ma demande de prestations au RQAP?

L'article 31.2 du RALAP permet, à certaines conditions (**notamment en cas de jours de grève**), de déplacer la période de référence servant au calcul du taux de prestations. Le cas échéant, lorsque le RQAP recevra votre relevé d'emploi amendé, il comparera votre taux de prestations initialement calculé au début de votre période de prestations avec celui obtenu en utilisant le relevé d'emploi amendé. **Vous obtiendrez alors le meilleur des deux.** Dans le cas où vous aviez déposé une demande de prestations au RQAP plusieurs semaines avant le moment où vous avez commencé à recevoir des prestations « dépôt anticipé », le RQAP comparera votre taux de prestations initialement calculé au début de votre période de prestations avec celui obtenu en utilisant le relevé d'emploi amendé. **Vous obtiendrez alors le meilleur des deux.** Cependant, pour ce faire, **il faut demander l'application de l'article 26** du Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec nous !

Manon Lavoie, vice-présidente aux relations de travail

CAISSE DESJARDINS DE L'ÉDUCATION

Saviez-vous que le personnel de l'éducation dispose de sa propre institution financière ? Que vous soyez du préscolaire, du primaire, au secondaire, la Caisse Desjardins de l'Éducation a été créée pour vous accompagner tout au long de votre vie.
Rendez-vous à www.caisseeducation.ca



CLIQUEZ « J'AIME » POUR NOUS SUIVRE SUR FACEBOOK!

Vous aurez accès à plusieurs informations (info tempête, formations, publicités, etc.)

AUTRES RABAIS DES MEMBRES DE LA CSQ!
VISITEZ LE WWW.SEVM.CA /BOITE À OUTILS/RABAIS DES MEMBRES

VOUS AVEZ DES QUESTIONS?



Écrivez-nous à info@sevm.ca

Téléphone : 450 799-2690

Télécopieur : 450 799-2695

Heures d'ouverture :

De 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30

Patrick Thérout, président : poste 224

Manon Lavoie, vice-présidente aux relations de travail : poste 223

Marc-Éric Plante, vice-président à l'action professionnelle : poste 225

Karen Beaudoin, comptabilité : poste 221