

2025-2026

Accueil des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants

[sevm.ca/relations du travail/precarite/](https://sevm.ca/relations-du-travail/precarite/)

Ordre du jour



- Votre syndicat
- Aide disponible
- Statuts d'emploi
- Qualifications légales
- Documents officiels suivant l'embauche
- Liste de priorité secteur jeunes
- Conditions d'évaluation pour l'accès à la liste de priorité
- Liste de rappel secteur EDA-FP
- Suppléance
- Contrats
- Après les séances d'affectations et de mutations
- Expérience et scolarité
- Échelles de traitement
- Comprendre son relevé de salaire
- Paies d'été
- Assurance-emploi
- La tâche enseignante
- Dépassement des ATP
- L'insertion professionnelle
- Les congés
- L'assurance salaire
- Les assurances collectives Beneva
- Violence et harcèlement en milieu de travail
- Accident du travail
- Retrait préventif
- Droits parentaux
- La retraite

Le syndicat, c'est vous !

Plus les membres prennent part à la vie syndicale, plus l'organisation est démocratique, dynamique et forte.



Organigramme syndical



Être membre à quoi ça sert?

À contribuer
pleinement
à la vie de
VOTRE
syndicat !



The image shows a sample membership card from the Centrale des syndicats du Québec (CSQ). The card is titled 'Carte de membre' and features the CSQ logo. It is issued to the 'Syndicat de l'enseignement Val-Maska'. There are fields for the union name, a signature line, and a date field showing '2020-09-29'.

Après avoir payé un minimum de 2\$ en cotisation syndicale sur votre première paye comme enseignante ou enseignant au CSSSH, vous recevez un message de la part de z49.val.maska@lacsq.org vous invitant à compléter votre demande de carte de membre.

- Être membre vous permet de participer aux assemblées générales en vous prévalant de votre **droit de vote**. Entre autres, lors des négociations de vos conditions de travail et dans les décisions liées à la vie syndicale, dont le choix de vos représentantes et représentants syndicaux.
- De vous présenter à l'un ou l'autre des postes électifs.
- De vous impliquer et de représenter vos collègues dans des comités au local ou au national.

Vous n'avez pas reçu votre lien pour devenir membre?

Écrivez à [**info@sevm.ca**](mailto:info@sevm.ca)

Vos élus au SEVM 2025-2026

Valérie Messier
Patrick Thérout
Sophie Lamontagne
Éric Bourgeois
Olivia Cloutier
Samuel Labrie
Manon Lavoie
Marc-Éric Plante
Louis Rousseau

Conseillère
Président
Conseillère
3^e vice-président
Conseillère
Conseiller
1^{ère} vice-présidente
2^e vice-président
Secrétaire-Trésorier



Au service des membres



3^e vice-présidence

(poste 227)

Secteur des jeunes

- Application et interprétation de la convention collective
- Tâche enseignante au secondaire
- Dossiers pédagogiques, LIP
- Dossiers EHDA, calculs des dépassements
- Francisation (secteur des jeunes)
- Santé et sécurité au travail (risques psychosociaux)



Karen Beaudoin,
adjointe-administrative



Président

(poste 224)

- Représentation politique des membres au niveau local et national
- Relations publiques (médias)
- Grievs, arbitrage et médiation
- Mesures disciplinaires, plaintes, harcèlement psychologique
- Organisation scolaire et affectations-mutations
- Représentation officielle du syndicat
- Action et mobilisation
- Organisation syndicale



1^{re} vice-présidence

(poste 223)

Secteur des jeunes

- Application et interprétation de la convention collective
- Droits parentaux, retrait préventif et réaffectation
- Tâche enseignante secteurs préscolaire-primaire
- Invalidité
- Ancienneté-expérience-scolarité et capacité
- Organisation scolaire et affectations-mutations



2^e vice-présidence

(poste 225)

Secteurs EDA et FP

- Application et interprétation de la convention collective
- Retraite, calculs, rachat et retraite progressive
- Responsable des assurances
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail (risques physiques)



Josée Lemieux,
Agente aux membres

Messagerie : info@sevm.ca

Téléphone : 450 799-2690

Site Internet : www.sevm.ca

Télécopieur : 450 799-2695

Votre syndicat local

Sa constitution

Plus de **1600** membres

1 **délégué** nommé dans chacune des écoles ou centre pour représenter le syndicat dans l'établissement

Un **minimum** d'un **représentant** par école ou centre pour représenter ses enseignants auprès du SEVM

Conseil général composé des représentants et du Conseil exécutif

Conseil exécutif

9 membres élus dont 1 président, 3 vice-présidents, 1 secrétaire-trésorier et 4 conseillers



Sa mission

- Soutien, informe et représente.
- Étudie, défend et développe les intérêts professionnels, économiques et sociaux de ses membres et de la profession;
- Se prévaut de toutes les dispositions des lois du travail au bénéfice des enseignants et enseignantes;
- Négocie et signe, avec le CSSSH, des conventions collectives de travail et des ententes particulières;

Votre fédération

Sa mission

- Se fait la voix des enseignants auprès du gouvernement et des représentants patronaux à la table centrale de négociation et à la table sectorielle des enseignantes et enseignants.
- Négocie la convention collective nationale et coordonne son application au sein de ses syndicats affiliés.
- Participe, entre autres, à des tables consultatives et à des commissions parlementaires et en défendant les intérêts de ses membres auprès des décideurs et des employeurs.
- Organise des campagnes nationales auprès du public pour le sensibiliser aux enjeux de l'éducation et en défend leurs intérêts sur toutes les tribunes.
- Mène des campagnes de valorisation de la profession enseignante auprès du public et en insistant auprès du gouvernement pour qu'il fasse de même.
- Produit des guides et des ouvrages de référence afin de d'aider les enseignants dans leur quotidien.



Sa constitution

Plus de **95 000** membres enseignants

Conseil fédéral
34 syndicats affiliés

Conseil exécutif
1 président
4 vice-présidents
1 secrétaire trésorier

Votre centrale syndicale

Sa constitution

Plus de **225 000** membres du personnel enseignant, professionnel et de soutien des CSS, des cégeps et des universités, des intervenantes en services de garde, des infirmières et du personnel du secteur de la santé et des services sociaux ainsi que des travailleuses et travailleurs des communications, du communautaire, du loisir et du municipal

240 syndicats affiliés

11 fédérations

1 association de personnes retraitées AREQ

Conseil exécutif

1 président
3 vice-présidents
1 secrétaire trésorier



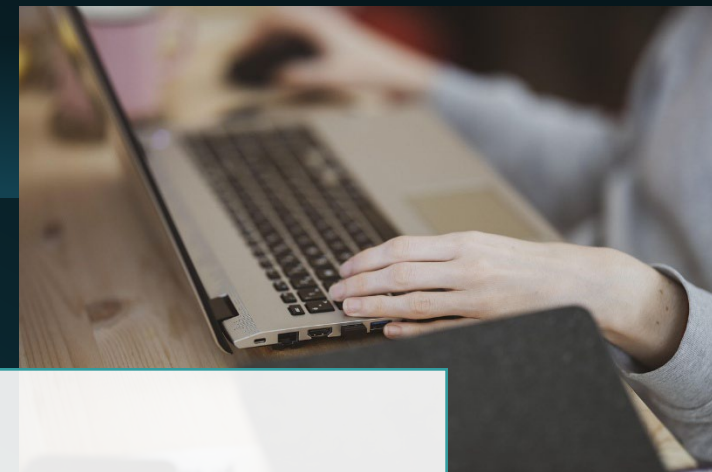
Sa mission

- Promeut et défend les intérêts économiques professionnels et sociaux des membres qu'elle représente, dans le respect des valeurs fondamentales d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de liberté, de démocratie et de coopération.
- Défend des conditions de vie et de travail de ses membres entre autres en négociant les salaires, les assurances et les encadrements des droits parentaux et de la retraite.

Grandes orientations de la CSQ

La valorisation du travail des membres;
La qualité de vie dans les milieux de militance et de travail, notamment par l'élimination du sexisme, du racisme, de l'homophobie, de la transphobie, des multiples formes de harcèlement et de toutes formes de violence;
L'élimination de la précarité du travail;
L'égalité, l'équité salariale et le plein emploi;
L'accessibilité aux services publics et la qualité de ceux-ci;
La gratuité des services publics d'éducation et de santé;
La répartition équitable de la richesse;
La démocratisation de l'État, des institutions et de la société;
La solidarité internationale.

S'aider soi-même



Garder des traces écrites

- N'hésitez pas de demander à votre direction ou au CSS de vous confirmer quelque chose par courriel (attention au clavardage TEAMS et à l'utilisation du courriel et du matériel informatique du CSSH). Les paroles s'envolent, mais les écrits restent!

Consulter les bonnes personnes

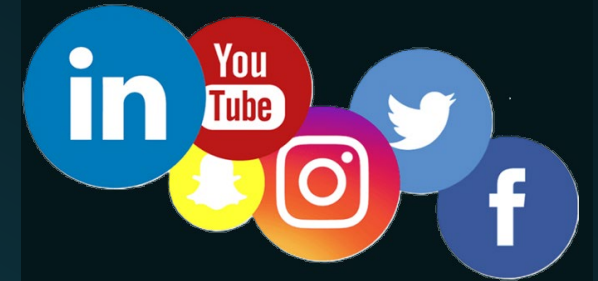
- Consultez le site sevm.ca à la recherche d'informations pertinentes
- Posez des questions à votre délégué ou votre représentant
- Contactez votre syndicat par courriel info@sevm.ca ou par téléphone 450-799-2690
- Attention! Les groupes Facebook comme *Enseignants et enseignantes du Québec* et ne sont PAS des sources d'informations fiables et peuvent vous induire en erreur.

Devoir de loyauté

Au Québec, la loi oblige un employé à agir avec loyauté et honnêteté envers son employeur.

Cela signifie qu'un employé doit :

- être honnête envers son employeur durant son emploi ;
- faire preuve de jugement dans son rôle d'employé ;
- mettre les intérêts de son employeur avant les siens ;
- **protéger l'information confidentielle qu'il obtient.**

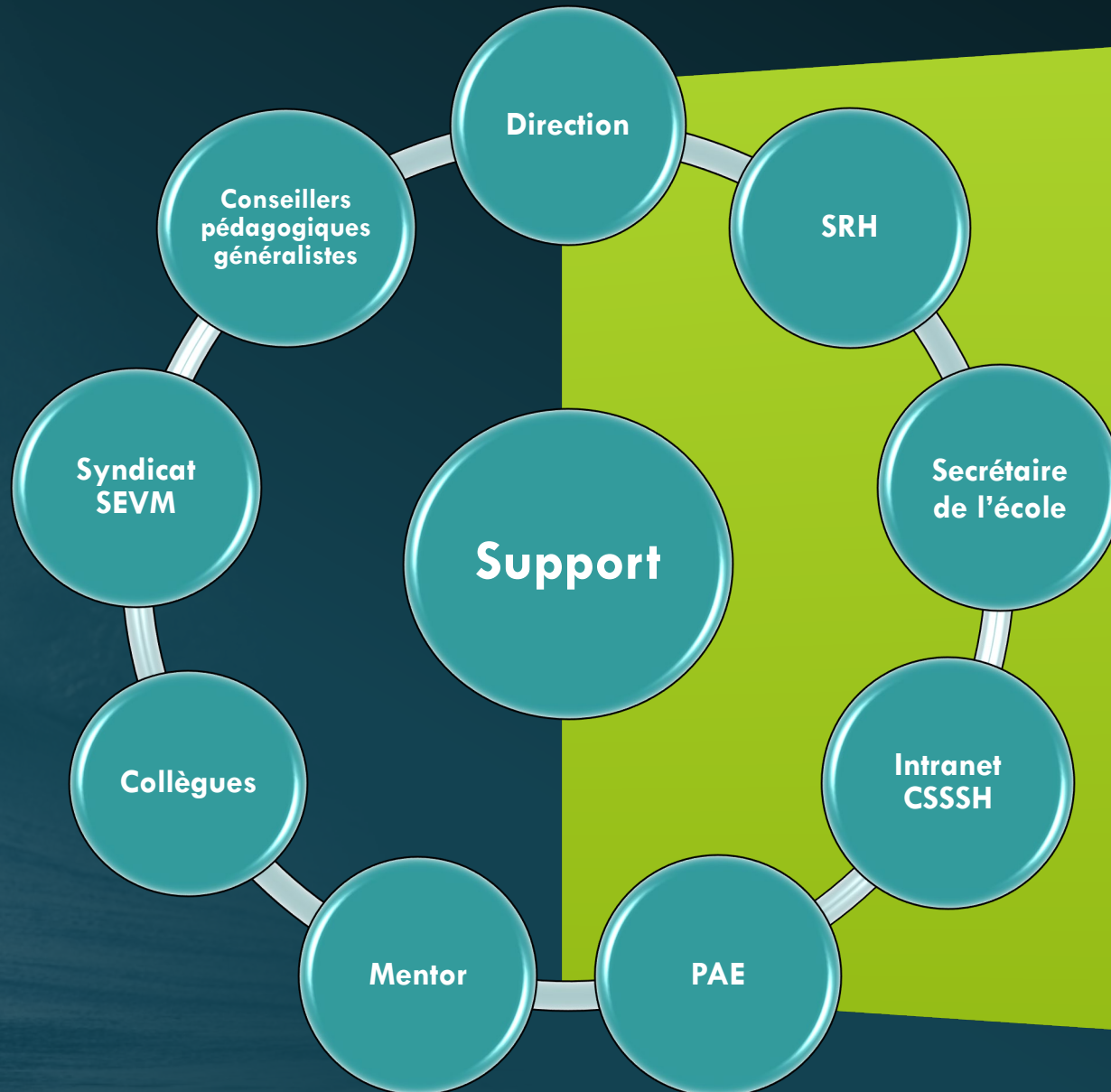


Quels types de comportement sont déloyaux envers mon employeur?

- Mentir ou être malhonnête envers votre employeur ;
- Voler votre employeur ;
- Faire passer vos intérêts avant ceux de votre employeur (ce qu'on appelle aussi « être en conflit d'intérêts ») ;
- Se servir d'une information confidentielle pour votre propre bénéfice ou pour celui d'autres personnes ;
- **Nuire intentionnellement aux affaires ou à la réputation de votre employeur;**
- **Faire circuler des informations fausses à propos de votre employeur.**



Besoin d'aide?



Consulter son **syndicat** pour vérifier les informations obtenues est **toujours** une bonne idée!

info@sevm.ca

Programme d'aide aux employés



Quels sont les services offerts?

Accès gratuit à **cinq consultations cliniques par année** (entre le 1^{er} juillet et le 30 juin) auprès de **psychologues, travailleurs sociaux ou conseillers d'orientation**.

Si vous consultez déjà un professionnel, la relation de confiance que vous avez déjà établie avec celui-ci sera privilégiée et on fera donc le nécessaire afin de maintenir ce lien thérapeutique.

Le PAE offre aussi certains **services financiers et juridiques**.



Qui est admissible?

Tout le personnel ayant un **statut régulier ou à contrat à temps partiel**;

Téléphoner au numéro sans frais 1 833 711-2327.

OU

Télécharger l'application mobile TELUS Santé Intégrale



Statuts d'emploi

secteur jeunes

Régulier à temps plein E1

Poste

Régulier à statut particulier E2

Contrat à temps plein menant à la permanence après 2 ans

Sous contrat à temps partiel E3

Peut être à 100% de tâche

- Portion d'année ou de tâche dont la tâche éducative est supérieure à 1/3 d'un temps plein
- Remplacement d'une absence prédéterminée d'un mois ou plus
- Remplacement d'une absence indéterminée supérieure à un mois

Sous contrat à la leçon

- Tâche éducative égale ou inférieure à 1/3 de la tâche éducative d'un temps plein. Salaire déterminé selon la scolarité.

Suppléant occasionnel



Statuts d'emploi

secteur de l'EDA

Poste régulier	Contrat à temps partiel	Taux horaire
Régulateur 80 % des enseignants sous contrat à 100% devraient avoir un poste régulier	200 heures ou plus d'enseignement préalablement déterminées dans une année scolaire	Tous les enseignants qui n'ont pas de poste régulier ou de contrat à temps partiel
	200 heures faites + au moins 25 heures prédéterminées au cours de cette même année scolaire	Aucune qualification légale requise



Statuts d'emploi

secteur de la FP

Poste régulier	Contrat à temps partiel	Taux horaire
Régulateur 75 % des enseignants sous contrat à 100% devraient avoir un poste régulier	144 heures ou plus d'enseignement préalablement déterminées dans une année scolaire	Tous les enseignants qui n'ont pas de poste régulier ou de contrat à temps partiel
	144 heures faites + au moins 25 heures prédéterminées au cours de cette même année scolaire	Aucune qualification légale requise

Qualifications légales

Brevet

Autorisation permanente émise après la réussite d'un programme d'enseignement agréé;

Autorisation provisoire

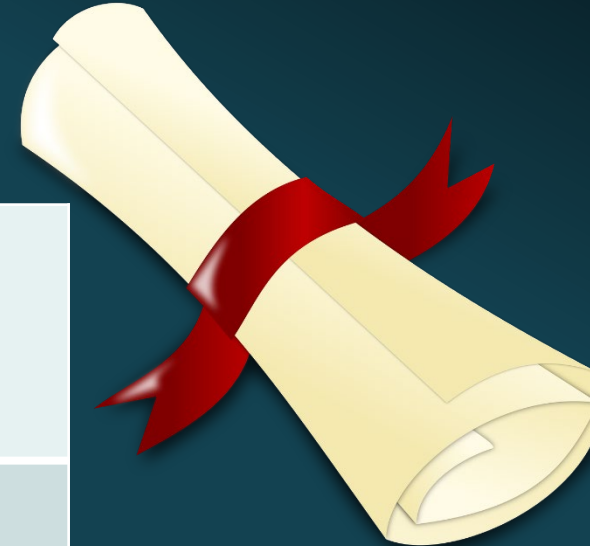
La demande au service de la titularisation du Ministère de l'Éducation est la responsabilité de l'employé.e.

Autorisation d'enseigner pour les personnes en voie de qualification légale: Étudiant.e.s de 3e ou 4e année du baccalauréat ou inscrit.e.s à une maîtrise qualifiante (15 crédits);

Secteur FP: Étudiant.e.s inscrit.e.s au BAC en enseignement professionnel (BEP) et qui répond à certaines conditions (voir Guide d'insertion professionnelle et syndicale).

Permis

Formation en enseignement à l'extérieur du Canada équivalente à un programme de formation en enseignement au Québec et qui ont réussi l'examen de langue reconnu par le Ministère de l'Éducation;



Ou non...

Tolérance

N'est pas une qualification légale.

La demande est la responsabilité de l'employeur.

Permission exceptionnelle d'enseigner, valide deux ans et pouvant être reconduite sur une période de 10 ans maximum. N'est pas transférable dans un autre CSS. **Ne permet pas** d'accéder à la liste de priorité, à un contrat E2 ou à un poste régulier.

Documents officiels

à vérifier lors de leur réception

Avis de classement

Suis-je au bon échelon?

- Avis de classement envoyé par le SRH et votre relevé de salaire
- * L'expérience acquise dans l'année 2022-2023 ne compte pas pour l'avancement d'échelon à part pour ceux qui étaient à l'échelon 1 ou 2.

Lettre d'engagement

Dans les 30 jours suivant votre 1^{ère} journée de travail.

Est-ce que ce sont les bonnes dates de début et de fin?

Est-ce que le pourcentage de tâche est le bon?

Le contrat régulier à temps plein n'est émis qu'une seule fois (poste).

Votre silence fait foi de consentement à ce qui est écrit... Vous avez 30 jours pour agir en cas d'erreur.

Liste de priorité 5-1.14.5

Secteur jeunes

Liste de priorité provisoire, au plus tard le 1^{er} juin

Inscription dans le champ de la qualification légale.

L'enseignant qui détient la capacité (5-3.13), peut faire la demande de changement de discipline dans les **3 jours ouvrables** suivant la publication.

Liste de priorité mise à jour, au plus tard le 23 juin

Seuls les enseignants qualifiés peuvent y accéder.



Capsule explicative: <https://youtu.be/bV3-8KbbJnE>

Conditions pour accéder à la liste:

- A enseigné sous contrat à temps partiel durant l'année scolaire en cours;
- A enseigné sous contrat à temps partiel totalisant au moins 180 jours équivalents temps plein au cours d'au moins 2 années scolaires à l'intérieur des 3 dernières années;
- Satisfait aux exigences du processus d'évaluation.

Placé dans la liste à la suite des autres personnes suivant l'ordre dans lequel elles ont débuté leur service comme enseignant.e **sous contrat** au CSS. Cette date est indiquée sur la liste lors de la mise à jour.

Le temps fait à compter du **11^{ième} jour** de remplacement pour la personne qui obtient un contrat en vertu du 2^{ième} alinéa de la clause 5-1.11 est comptabilisé aux fins d'acquisition des 180 jours.

La liste des enseignants E2

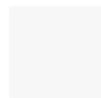
- Les personnes choisissant un contrat E2 se placent par ordre d'ancienneté sur une **liste indépendante** de la liste de priorité et ils deviennent permanents automatiquement après 2 ans.
- Ils se voient offrir les contrats réguliers (postes) **avant** les enseignants de la liste de priorité.

Ordre des bassins d'affectation et mutation

- 1- Mai-Juin : Enseignants réguliers
- 2- Juillet: Enseignants sur la liste des E2
- 3- Juillet: Enseignants sur la liste de priorité

Liste de priorité 5-1.14.5

Secteur jeunes



Conditions d'évaluation pour l'accès à la liste de priorité

secteur EDA et jeunes



L'enseignant.e doit (selon la politique du CSSSH):

- Être légalement qualifié et sous contrat à temps partiel au CSS;
- Atteindre le niveau de maîtrise requis par le CSS sur chacune des compétences;
- Avoir un taux d'absentéisme justifié;
- Avoir produit un certificat médical attestant de l'aptitude à remplir la fonction d'enseignant et rencontré les exigences du CSS au niveau de la qualité de la langue française
- Avoir démontré de la rigueur dans les suivis administratifs inhérents à sa fonction;
- Avoir un dossier exempt de mesures disciplinaires;
- Avoir un dossier exempt de plaintes de parents, de collègues qui sont considérés comme fondées;
- Avoir un dossier exempt d'antécédents judiciaires en lien avec les fonctions exercées;

- Développer une pratique réflexive;
- Collaborer activement à la démarche d'évaluation avec la direction;
- S'inscrire et participer activement aux activités de formation.

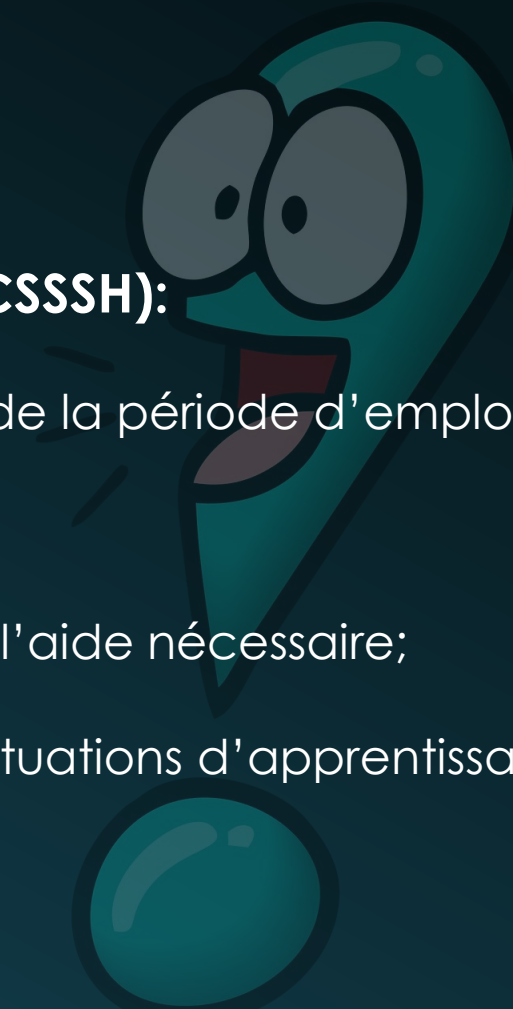
Exceptionnellement, l'employeur pourrait accorder une 3e année à contrat pour atteindre les exigences. **L'absence d'évaluation équivaut à une évaluation positive** si la raison est indépendante de la volonté de l'enseignant.e.

Conditions d'évaluation (suite)

secteur EDA et jeunes

La direction d'établissement doit (selon la politique du CSSSH):

- Rencontrer la personne visée par l'évaluation dès le début de la période d'emploi
- Fixer ses attentes;
- Être attentif aux besoins et voir à apporter ou faire apporter l'aide nécessaire;
- Faire des observations (en classe, sur la planification et les situations d'apprentissage ou d'évaluation, etc.);
- Prendre des notes durant la période d'évaluation.
- Planifier la ou les rencontres d'évaluation, compléter le formulaire et en remettre une copie à l'enseignant visé;
- Faire parvenir le formulaire d'évaluation avec ses recommandations au Service des ressources humaines ou informer celui-ci des circonstances exceptionnelles empêchant une recommandation appuyée par des faits observables;



Listes de rappel

secteur EDA et FP



Critères d'admissibilité (arrangements locaux)

Être légalement qualifié.

Avoir enseigné à temps partiel ou à taux horaire pendant l'année scolaire en cours .

Avoir enseigné 650 heures à l'intérieur des 3 dernières années, et ce, sur un minimum de 2 années scolaires.

Satisfaire aux exigences du processus d'évaluation disponible sur l'intranet pour le secteur de l'EDA.

Ordre d'inscription

À la suite de ceux déjà inscrits.

Nombre d'heures de travail accumulées.

En cas d'égalité, c'est la scolarité qui détermine l'ordre dans la liste.

Liste de rappel provisoire (1^{er} juin) pour l'EDA seulement

Inscrit dans la spécialité selon le brevet d'enseignement.

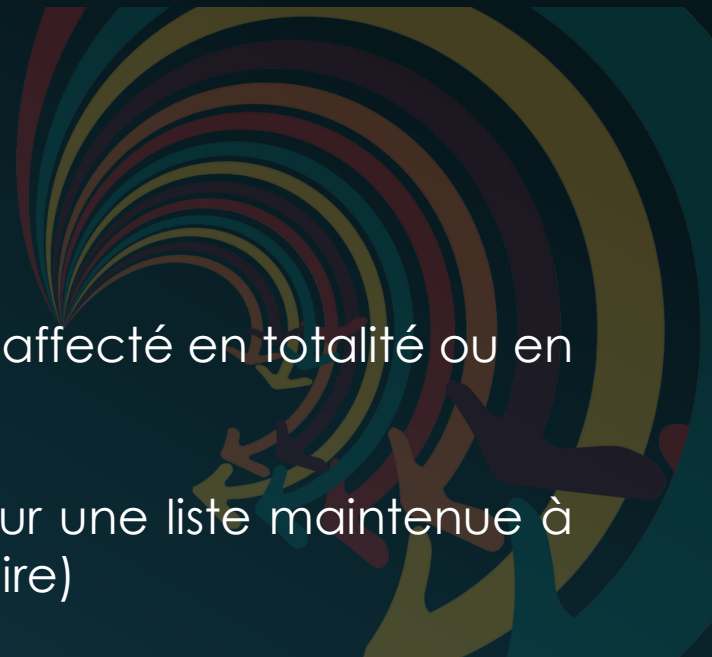
Choix si répond à l'un des 3 critères de capacité (5-3.13) dans les trois jours ouvrables suivant la publication.

Priorité de suppléance 8-7.11

Secteur jeunes

- 1- Une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou affecté en totalité ou en partie à de la suppléance.
- 2- Une suppléante ou un suppléant occasionnel inscrit sur une liste maintenue à cet effet (SARA au primaire ou secrétariat au secondaire)
- 3- Des enseignantes ou enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire;
- 4- Si aucune de ces dernières ou aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes ou enseignants de l'école selon le système de dépannage.

Sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la troisième (3^e) journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.



Rémunération de la suppléance occasionnelle (suppléant sans contrat) 6-7.03

Secteur jeunes



60 minutes	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	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
Non légalement qualifié	51,46 \$	52,79 \$	54,11 \$	56,01 \$
Légalement qualifié	60,04 \$	61,60 \$	63,14 \$	65,35 \$

La rémunération inclut tout ce qui en découle : la préparation et la correction liées à la période de suppléance, l'ouverture du local, le temps d'attente, incluant notamment le temps de pause ou de récréation des élèves...

L'accueil et les déplacements **sont rémunérés**.

La suppléante ou le suppléant occasionnel qui se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande du centre de services ou de l'autorité compétente reçoit, **au minimum, le taux prévu pour 60 minutes de travail.**

Rémunération de la suppléance

(en sus de la tâche)

Secteur jeunes

Enseignant.e
avec contrat
6-8.02

Vous détenez un contrat de moins de 100%

- 1/1000^e du traitement annuel par période de 60 minutes ajustée au prorata de leur durée.

Vous détenez un contrat de 100%

- 1/1000^e du traitement annuel rehaussé de 33% par période de 60 minutes ajustée au prorata de leur durée.

* Au CSSSH, l'accueil et les déplacements **sont rémunérés**, même si vous êtes à contrat.

On m'offre un remplacement

secteur jeunes

Non prédéterminé sur plus de 10 jours

- 10 premiers jours = Suppléance occasionnelle
- À partir du 11^e jour = Rémunération à l'échelon rétroactif au 1^{er} jour
- Après 1 mois date à date = Devient un contrat à cette date SANS rétroaction au 1^{er} jour.

Prédéterminé entre 11 jours et un mois

- Traitement à son échelon à partir de la 1^{re} journée de suppléance.

Prédéterminé plus d'un mois

- Traitement à son échelon à partir de la 1^{re} journée de suppléance.

Si le suppléant s'absente

- **1 jour** ou moins d'absence pour l'accumulation du **10 jours** pour le **traitement à l'échelon** n'a pas d'effet
- **2 jours** ou moins d'absence pour l'accumulation du **1 mois** pour le **déclenchement du contrat** n'a pas d'effet

Contrats

Secteur jeunes



Un enseignant **non légalement qualifié** peut obtenir un **contrat à temps partiel**.

L'employeur doit demander une **tolérance d'engagement** pour une durée de deux ans.

Leurs contrats ne mènent **PAS** à la liste de priorité.



Les contrats à durée indéterminée peuvent se terminer à tout moment.

Aucun préavis de l'employeur n'est prévu.



Vous n'êtes pas dans l'obligation de poursuivre votre contrat si le retour progressif de l'enseignant.e que vous remplacez débute dans les **100 premiers jours** de l'année scolaire, mais vous devez aviser l'employeur **avant** de débiter la période de retour progressif.

Contrats (suite)

secteur jeunes

	E3-Contrat à temps partiel	E2-Contrat régulier à statut particulier	E1-Contrat régulier à temps plein
			
Tâche	- Remplacement à % variables pour une durée variable - Possibilité de combiner plusieurs remplacements dans une ou plusieurs écoles.	Remplacement à 100% pour toute l'année scolaire construite avec : - Un seul remplacement ou une combinaison de remplacements - Des résidus de tâche éducative - De la suppléance confiée par sa direction d'établissement La tâche peut varier en cours d'année, mais doit rester dans le champ et la ou les mêmes écoles	Tâche fixe à 100%
Évaluation pour accès à la liste (2 à 3 ans)	Oui	Non	Non
Permanence	Coupure du lien d'emploi à la fin du contrat	Obtenue après 2 années complètes de service continu à temps plein	Obtenue après 2 années complètes de service continu à temps plein
Mouvement (mutation)	Non Choix de son contrat après le bassin des réguliers E1 et E2	Si le contrat change (lieu ou en champs), on doit choisir un nouveau contrat, par ordre d'ancienneté, au bassin des E2 qui a lieu après celui des réguliers temps plein. Ceux dont le contrat ne change pas pour l'année suivante peuvent faire une demande de mutation volontaire.	Oui. Il faut en faire la demande sur l'intranet (formulaire A) au plus tard le 30 avril.
Accès aux congés sans traitement	Non	Non	Oui
Étalement des paies d'été	Non. L'ajustement 10 mois est payé en un versement à la fin du contrat.	Oui	Oui
Congé de maternité-paternité-adoption	Oui Pas de suspension et de prolongation possible pour la période estivale.	Oui Suspension et prolongation pour la période estivale.	Oui Suspension et prolongation pour la période estivale.
Refus d'un tel contrat	Radiation de la liste de priorité si refus d'un contrat de 40% et plus.	Sans conséquence	Sans conséquence

Après les séances d'affectation

secteur des jeunes

- Aucun mouvement physique n'est possible après le 8 août.
- Les nouveaux contrats E1 disponibles sont offerts selon la liste d'ancienneté des E2 et ensuite selon la liste de priorité **jusqu'au 1^{er} décembre par courriel**. Vous occupez votre nouveau poste l'année suivante.
- Vous ne pouvez pas changer de contrat à moins qu'on vous offre un **statut supérieur** (mais vous occuperez celui-ci l'année suivante).
- Si vous n'êtes sur aucune liste et que vous êtes légalement qualifié.e, vous serez invité.e au Blitz du centre de service scolaire. L'ordre de parole pour le blitz est déterminé par le CSS et ne suit aucune règle établie, c'est leur droit de gérance.
- Les autres enseignant.es NLQ ayant passé leur entrevue d'embauche ou ayant déjà travailler au CSSSH peuvent être contacté.es les jours suivant le Blitz.



Expérience 6-4.00

Ne pas confondre l'expérience et l'ancienneté. L'**ancienneté** est calculée en fonction **des jours effectués sous contrat** et sert à déterminer votre rang parmi tous les enseignants dans votre discipline au CSS. **Elle se perd lorsque vous changez de CSS.**

L'**expérience** se cumule pour toutes les heures travaillées au CSS

- Pour les enseignants à temps partiel : 1 année d'expérience = 90 jours à temps plein
- Avant de pouvoir accumuler des jours pour constituer une nouvelle année, il faut avoir atteint 135 jours (90+45 jours de carence). Voir Annexe 17
- Les jours de congé d'invalidité, congé de maternité, paternité ou adoption sont assimilés comme des jours d'enseignement.
- On ne peut accumuler plus d'une année d'expérience par année scolaire.

L'avancement d'échelon par **expérience** se fait à la première paie de l'année scolaire.

L'**expérience** vous suit d'un CSS à l'autre! Demandez une **attestation d'expérience**.

L'**expérience** acquise dans un emploi très semblable à l'enseignement pourrait même vous être accordée après l'étude de votre dossier.

Scolarité et échelon salarial

Un enseignant non-détenteur de brevet ou **non légalement qualifié**, commence à l'**échelon 1** et peut monter d'échelon pour chaque année d'expérience en enseignement ou autre expérience reconnue (reconnaissance des acquis ou expérience dans le métier **pour la FP**) .

Un enseignant **détenteur de brevet** commence **au minimum à l'échelon 3** (échelon 1 + 2 pour le brevet).

Le **reclassement en fonction de la scolarité se fait une fois dans l'année** et le rajustement du traitement est rétroactif au 101^e jour (fin janvier): si les crédits ont été complétés avant le 31 janvier de cette année scolaire **et** que les documents ont été fournis avant le 1^{er} avril (6-3.01).

Années de scolarité	Formation	Échelons supplémentaires à l'échelon 1
17 ans	Brevet Les crédits d'une technique comptent...	+ 2
18 ans	30 crédits de plus que 17 ans	+ 4
19 ans ou plus sans doctorat	30 crédits de plus que 18 ans	+ 6
19 ans ou plus avec doctorat de 3 ^e cycle	Doctorat de 3 ^e cycle	+ 8

Échelle de traitement



Échelon	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

Enseignement à la leçon

Secteur des jeunes

Taux Périodes CONCERNÉES	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	64,95 \$	72,10 \$	78,04 \$	85,10 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2023-2024	71,06 \$	78,42 \$	83,19 \$	90,72 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	72,91 \$	80,46 \$	85,35 \$	93,08 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	74,73 \$	82,47 \$	87,48 \$	95,41 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027	77,35 \$	85,36 \$	90,54 \$	98,75 \$

Ces taux sont pour 45 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, dont les périodes sont de moindre durée que 45 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, le taux est égal au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus selon sa scolarité reconnue.

Enseignement à taux horaire

Secteur FP et EDA



	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	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
Non légalement qualifié	72,85 \$	74,74 \$	76,61 \$	79,29 \$
Légalement qualifié	78,71 \$	80,75 \$	82,77 \$	85,67 \$

Cette rémunération correspond à une période assignée de 60 minutes d'enseignement et est ajustée au prorata de la durée.

La rémunération versée lorsque du travail est assigné, inclut tout ce qui en découle: la préparation et la correction liées à la période, l'ouverture du local, le temps d'attente, incluant notamment le temps de pause des élèves, entre deux moments de tâche assignée par la direction et pour lequel aucune autre assignation n'est prévue, etc.

An illustration of several stacks of gold coins on a dark blue background. The coins are yellow with black outlines and features. One stack on the left is tall, with the top coin tilted. Another stack in the center has three coins. To the right, there are two single coins and another stack of three coins. The coins have a profile of a person's head on one side and a dotted border on the other.

Paies d'été

Ajustement 10 mois



Chaque jour travaillé est payé à $1/260^e$ au lieu de $1/200^e$ puisqu'une année scolaire est de 200 jours. Cet étalement de votre revenu, vous permet d'avoir des paies d'été.

Les enseignants régulier temps plein reçoivent leur traitement à $1/260^e$ aux deux semaines toute l'année.

Les enseignants sous contrat reçoivent l'ajustement 10 mois accumulé durant l'année en une seule paie à la fin de son contrat.

Congés de maladie monnayables non-utilisés

Ils sont généralement rémunérés sur la 1^{ère} paie du mois de juillet au $1/200^e$ de votre traitement annuel.

Banques		
	No	Solde
Maladie monnayable	01	6,000000
Maladie non monnayable	03	6,000000
CMM ens acc depuis 00-01	27	0,750000

Assurance-emploi

Service
Canada



Rien n'est prévu dans notre convention collective à propos de l'assurance emploi. De ce fait, le SEVM n'est pas automatiquement avisé des modifications qui peuvent survenir. De plus, il faut savoir que l'application de la loi sur l'assurance-emploi peut être différente d'une région du Québec à l'autre.

Un enseignant à statut précaire **peut** être considéré au chômage durant l'été. Toutefois, dans le cas où **il a obtenu une promesse d'embauche** pour l'année scolaire suivante (bassin de la liste de priorité, Blitz...) il est plus que probable que cela lui soit refusé selon les pratiques locales.

Informez-vous auprès du mouvement d'aide et de consultation sur le travail de Saint-Hyacinthe (anciennement *Mouvement action-chômage*)
<https://mactsthyacinthe.org/>

La tâche annuelle

secteur jeunes

200 jours de travail répartis sur 40 semaines

180 jours de classe

20 journées pédagogiques 8-1.09

- **5 journées sur 20** pour lesquelles le **LIEU** est déterminé par la personne enseignante (possibilité de télétravail).
- **4 journées sur 5** (parmi les 5 précédentes) pour lesquels le **CONTENU** est exclusivement déterminé par la personne enseignante.



La tâche annuelle **secteur jeunes et FP**

1280 heures

Une moyenne de 32 heures x 40 semaines

Dont 28 heures par semaine, EN MOYENNE, de présence obligatoire à l'école

La tâche éducative (TÉ) (présence élèves)

Au préscolaire/primaire **828 heures** (23 hx36 sem)

Au secondaire **720 heures** ou **2 160 min/9 jours** au secondaire

En **FP 720 heures**

Inclut les cours et leçons, les activités de formation et d'éveil, l'encadrement (36h/année obligatoires au primaire), la récupération, les activités étudiantes et la surveillance.

Les autres tâches professionnelles (ATP) (pas en présence d'élèves)

452 heures au préscolaire/primaire ou **560 heures** au secondaire et en **FP**

Inclut l'accueil et les déplacements, les journées pédagogiques, les comités, **le temps pour l'insertion professionnelle prévu à l'annexe 57 (dans les 2 premières années)** et la concertation. L'ATP personnelle inclut la tâche déterminée par l'enseignant.e, les 10 rencontres collectives et les 3 réunions de parents.

L'encadrement de la tâche annuelle (préscolaire)

Tâche pour le personnel enseignant sous contrat à 100 %

	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)			Temps total
	828 heures annuelles (23 heures par semaine en moyenne)		452 heures annuelles (9 heures par semaine en moyenne)			1 280 heures
	Formation et éveil	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso	ATP-Perso+	
Durée annuelle	810 heures* (maximum)	18 heures* (minimum)	252 heures**	40h (2025-26) *** 0h (2026-27)	160h (2025-26) 200h (2026-27)***	1 280 heures
Équivalent hebdomadaire (moyenne)	22 heures 30 minutes* (maximum)	30 minutes* (minimum)	4 heures	1h (2025-26) *** 0h (2026-27)	4h (2025-26) 5h (2026-27) ***	32 heures
Travail à accomplir déterminé par la direction	Oui	Oui	Oui	Non***	Non	1 080 heures (27 heures)
À l'école ou lieu déterminé par la direction ou le centre de services scolaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non au choix de la personne enseignante	(1 120 heures) (28 heures) de présence à l'école
Fixé à l'horaire de travail	Oui ne varie pas d'une semaine à l'autre	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Non	Non	
Respect de l'amplitude Hebdomadaire 35h Quotidienne 8h Exclut les périodes de repas	Oui	Oui	Oui	Oui sauf les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents	Non	

* La répartition peut varier d'une personne enseignante à une autre.

** Inclut le temps consacré aux journées pédagogiques, et à l'insertion professionnelle selon l'annexe 57

*** Inclut le temps consacré aux 10 rencontres collectives et aux 3 premières réunions avec les parents.

Temps moyen de présence obligatoire à l'école (par semaine) :

28 heures (2025-2026)

27 heures (2026-2027)

L'encadrement de la tâche annuelle (primaire)

Tâche pour le personnel enseignant sous contrat à 100 %

	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)			Temps total
	828 heures annuelles (23 heures par semaine en moyenne)		452 heures annuelles (9 heures par semaine en moyenne)			1 280 heures
	Cours et leçons	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso	ATP-Perso+	
Durée annuelle	738 heures*	90 heures*	252 heures**	40h (2025-26) *** 0h (2026-27)	160h (2025-26) *** 200h (2026-27)	1 280 heures
Équivalent hebdomadaire (moyenne)	20,5 heures*	2,5 heures*	4 heures	1h (2025-26) *** 0h (2026-27)	4h (2025-26) *** 5h (2026-27)	32 heures
Travail à accomplir déterminé par la direction	Oui	Oui	Oui	Non***	Non	(1 080 heures) (27 heures)
À l'école ou lieu déterminé par la direction ou le centre de services scolaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non au choix de la personne enseignante	(1 120 heures) (28 heures) de présence à l'école
Fixé à l'horaire de travail	Oui ne varie pas d'une semaine à l'autre	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Non	Non	
Respect de l'amplitude Hebdomadaire 35 h Quotidienne 8 h Exclut les périodes de repas	Oui	Oui	Oui	Oui sauf les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents	Non	

* La répartition peut varier d'une personne enseignante à une autre.

** Inclut le temps consacré aux journées pédagogiques et à l'insertion professionnelle selon l'annexe 57

*** Inclut le temps consacré aux 10 rencontres collectives et aux 3 premières réunions avec les parents.

Temps moyen de présence obligatoire à l'école (par semaine) :

28 heures (2025-2026)

27 heures (2026-2027)

L'encadrement de la tâche annuelle (secondaire)

Tâche pour le personnel enseignant sous contrat à 100 %

	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)			Temps total
	720 heures annuelles (20 heures par semaine en moyenne)		560 heures annuelles (12 heures par semaine en moyenne)			1 280 heures
	Cours et leçons	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso	ATP-Perso+	
Durée annuelle	615 heures* ---- 2 160 minutes / 9 jours ----	105 heures*	360 heures**	40h (2025-26)*** 0h (2026-27)	160h (2025-26)*** 200h (2026-27)	1 280 heures
Équivalent hebdomadaire (moyenne)	17 heures 5 minutes*	2 heures 55 minutes*	7 heures	1h (2025-26) *** 0h (2026-27)	4h (2025-26)*** 5h (2026-27)***	32 heures
Travail à accomplir déterminé par la direction	Oui	Oui	Oui	Non***	Non	1 080 heures (27 heures)
À l'école ou lieu déterminé par la direction ou le centre de services scolaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non au choix de la personne enseignante	(1 120 heures) (28 heures) de présence à l'école
Fixé à l'horaire de travail	Oui ne varie pas d'une semaine à l'autre	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Non	Non	
Respect de l'amplitude Hebdomadaire 35 h Quotidienne 8 h Exclut les périodes de repas	Oui	Oui	Oui	Oui sauf les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents	Non	

Temps moyen de présence obligatoire à l'école (par semaine) :

28 heures (2025-2026)

27 heures (2026-2027)

* La répartition peut varier d'une personne enseignante à une autre.

** Inclut le temps consacré aux journées pédagogiques, et à l'insertion professionnelle selon l'annexe 57

*** Inclut le temps consacré aux 10 rencontres collectives et aux 3 premières réunions avec les parents.

L'encadrement de la tâche annuelle

(éducation des adultes)

Tâche pour le personnel enseignant sous contrat à 100 %

	Cours et leçons et suivi pédagogique relié à la spécialité (CLSP)		Autres tâches professionnelles (ATP)			Temps total
	800 heures annuelles (20 heures par semaine en moyenne)		480 heures annuelles (12 heures par semaine en moyenne)			1 280 heures
	CLSP	Banque d'heures de journées pédagogiques	ATP-Général	ATP-Perso	ATP-Perso+	
Durée annuelle	768 heures	32 heures	280 heures	40h (2025-26) 0h (2026-27)	160h (2025-26) 200h (2026-27)	1 280 heures
Équivalent hebdomadaire (moyenne)	20 heures		7 heures	1h (2025-26) 0h (2026-27)	4h (2025-26) 5h (2026-27)	32 heures
Travail à accomplir déterminé par la direction	Oui	Oui**	Oui	Non	Non	1 080 heures (27 heures)
Au centre ou lieu déterminé par la direction ou le centre de services scolaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non au choix de la personne enseignante	1 200 heures (30 heures) de présence au centre
Fixé à l'horaire de travail*	Cours et leçons : Oui		Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Non	Non	
	Suivi pédagogique : Seules les activités nécessitant une présence récurrente					
Respect de l'amplitude Hebdomadaire 35 h Quotidienne 8 h Exclut les périodes de repas	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	

* L'horaire de travail peut varier en cours d'année scolaire (clause 11-10.04 F)).

** Sous réserve des modalités prévues aux dispositions locales, le contenu d'un minimum de 10 % des journées pédagogiques est déterminé par le personnel enseignant (clause 8-1.09).

Temps moyen de présence obligatoire à l'école (par semaine) :
28 heures (2025-2026) 27 heures (2026-2027)

Formation professionnelle

**En
bref**

L'encadrement de la tâche annuelle

(formation professionnelle)

Tâche pour le personnel enseignant sous contrat à 100 %

	Tâche éducative (TÉ)		Autres tâches professionnelles (ATP)			Temps total
	720 heures annuelles (20 heures par semaine en moyenne)		560 heures annuelles (12 heures par semaine en moyenne)			1 280 heures
	Cours et leçons	Autres activités	ATP-Général	ATP-Perso****	ATP-Perso+	
Durée annuelle	635 heures**	85 heures**	360 heures***	40 heures (2025-26) 0h (2026-27)	160h (2025-26) 200h (2026-27)	1 280 heures
Équivalent hebdomadaire (moyenne)	20 heures		7 heures	1h (2025-26) 0h (2026-27)	4h (2025-26) 5h (2026-27)	32 heures
Travail à accomplir déterminé par la direction	Oui	Oui	Oui	Non	Non	1 080 heures (27 heures)
Au centre ou lieu déterminé par la direction ou le centre de services scolaire	Oui	Oui	Oui	Oui	Non au choix de la personne enseignante	1 200 heures (30 heures) de présence au centre
Fixé à l'horaire de travail*	Oui	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Seules les activités nécessitant une présence récurrente	Non	Non	
Respect de l'amplitude Hebdomadaire 35 h Quotidienne 8 h Exclut les périodes de repas	Oui	Oui	Oui	Oui sauf les 10 rencontres collectives et les 3 premières réunions avec les parents	Non	

* L'horaire de travail peut varier en cours d'année scolaire (clause 13-10.05 FJ).

** La répartition peut varier d'une personne enseignante à une autre.

*** Inclut le temps consacré aux journées pédagogiques, et le temps reconnu pour l'obtention de crédits universitaires (**Annexe 50**)

**** Inclut le temps consacré aux 10 rencontres collectives et aux 3 premières réunions avec les parents.

Temps moyen de présence obligatoire à l'école (par semaine) :

28 heures (2025-2026)

27 heures (2026-2027)

Dépassement des autres tâches professionnelles ATP

Annexe 72 **secteur jeunes**

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	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	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	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	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.



Insertion professionnelle

secteur jeune

Annexe 57

La participation au programme local d'insertion professionnelle est **obligatoire pour les 2 premières années scolaires** d'enseignement; elle est ensuite volontaire pour les 3 années suivantes au CSSSH.

- L'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle se voit reconnaître du **temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles**, excluant les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01, durant ses 2 premières années scolaires d'enseignement, et ce, afin de la ou le soutenir dans sa démarche d'insertion. La durée ainsi reconnue est **déterminée par sa direction** d'établissement.

L'accompagnement individualisé par une enseignante ou un enseignant **mentor** est offert en **priorité** à l'enseignante ou l'enseignant à **temps plein** ainsi qu'à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel qui travaille à plein temps pendant une année scolaire complète.

Sont exclus les enseignant.es à la leçon et à taux horaire disposant d'une tâche d'enseignement inférieure à 33 % du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignant.e à temps plein ainsi que la suppléante ou le suppléant occasionnel.

Les congés

Congés de maladie

Congés de maladie monnayables.

Une proportion de **6 jours**, égale à la proportion de la tâche éducative assumée, par rapport à une tâche éducative à temps plein.

S'ils ne sont pas utilisés, les jours de maladie monnayables sont remboursés à la fin du contrat ou à la fin de l'année.

Congés de maladie non monnayables, **6 jours en carrière**. Utilisés quand il n'y a plus de congés dans la banque monnayable.

Congés raison personnelle

Absences déduites de la banque annuelle des congés de maladie.

Préavis d'au moins 24 heures auprès de la direction.

Non consécutifs. Peut être refusé par la direction pour motif valable (incapacité à remplacer).

Congé obligations familiales

Déduits de la banque des congés de maladie monnayables et ce, jusqu'à concurrence de **6 jours**.

Absence du travail sans traitement pendant **10 jours** pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné.

Congés (suite)

Congés spéciaux (poste et contrat à temps partiel)

Décès : le nombre de journée dépend du lien avec la personne décédée. Le congé peut être pris au moment du décès ou des funérailles. Attention! Si un congé a été pris pour le décès, vous pouvez conserver qu'une journée pour assister à la cérémonie soulignant le décès.

Mariage ou union civile : 7 jours incluant le mariage et les jours de la fin de semaine

Déménagement : Le jour du déménagement

Force majeure: Maximum de trois jours (ex : médecins spécialistes, panne automobile, test hôpital, etc.)

Visites médicales reliées à la grossesse

5 jours qui peuvent être pris par demi-journée, à votre choix.

Assurance salaire

Absence de plus de 5 jours

Délai de carence 5 jours
(banques de congé maladie)

Rapport médical d'invalidité SRH-011

Jusqu'à 52 semaines : 75 %,
À partir de la 53^e semaines : 66,66 %

Communication avec le CSS après chaque consultation.

Assurance salaire longue durée **Beneva** si plus de 104 semaines.



Capsule explicative: <https://youtu.be/ud7p31iODjI>



Assurances collectives Alter Ego

Admissibilité (contrat à temps partiel)

- Adhésion obligatoire si vous n'avez pas d'autre assurance.
- La couverture débute au début du contrat.
- Le paiement se déduit à même votre salaire.

Régime de base d'assurance maladie

Obligatoire (exemption possible)

Médicaments: Individuel, monoparental ou familial

Choix de régimes complémentaires possibles et changement possible si événement de vie (formulaire sur intranet)

Régime complémentaire (2) d'assurance salaire longue durée

Obligatoire

Protection partielle du salaire lorsque les 104 semaines d'assurance salaire sont expirées

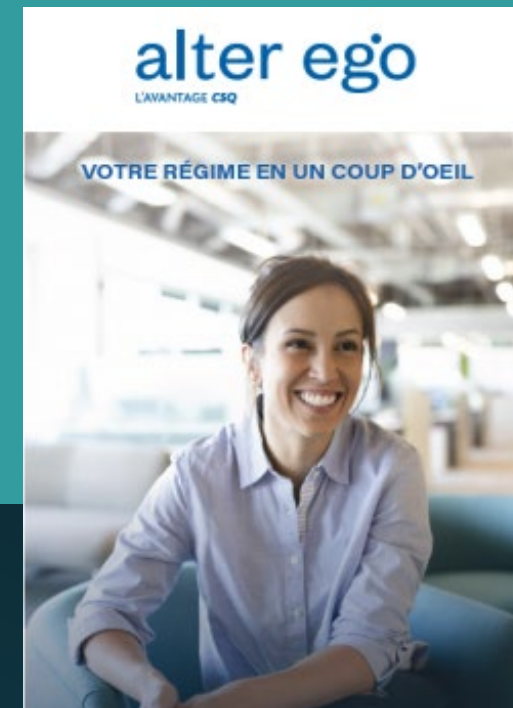
Temps partiel: l'invalidité se termine à la fin du contrat.

Régime complémentaire (3) d'assurance vie

10 000\$ de base avec possibilité de retrait dans les 6 premiers mois

Facultatif

**Fin de contrat : maintien des protections 50 jours (une fin de contrat entre mai et août
maintien jusqu'au 31 août)**



Violence et harcèlement en milieu de travail

Obligations de l'employeur:

Charte des droits et libertés de la personne

Code Civil du Québec

Loi sur les normes du travail

Procédure si je crois être victime de harcèlement au travail:

1. Appeler son syndicat.
2. Consulter la politique 421 du CSSSH sur l'intranet.
3. Communiquer ses inconforts, ses frustrations et **ses attentes** à la personne concernée.
4. Demander de l'aide à sa direction et/ou au RH afin de résoudre l'impasse et faire cesser les comportements violents ou le harcèlement (un suivi serré est nécessaire et un processus de médiation est possible).
5. Faire une plainte officielle (une firme externe est souvent embauchée pour faire une enquête, en faire l'analyse et émettre ses recommandations au CSS quant aux mesures à prendre).



Accident du travail

Accident avec ou sans perte de temps

1-Avisez **immédiatement** votre direction d'établissement en complétant et en lui transmettant le formulaire SRH-050 *Déclaration d'accident de travail*.

Dans une situation d'urgence, un simple courriel peut être transmis dans l'attente du formulaire.

Laissez une trace la journée même de l'accident.

On ne laisse pas passer une fin de semaine!

2-Consultez un médecin dans les plus bref délais et remplir avec lui l'*Attestation médicale* CNESST

3-Transmettre l'*Attestation médicale* CNESST à l'employeur.

4-Remplir la réclamation du travailleur sur le site de la CNESST.



Indemnités lésion professionnelle

Calcul de l'indemnité de remplacement du revenu

1. Jour de l'abandon

Le jour de l'abandon du travail est le dernier jour travaillé, en tout ou en partie, par un travailleur à la suite d'une lésion professionnelle. L'employeur doit lui payer **100 % de son salaire net habituel**.

À noter que le jour de l'abandon ne correspond pas toujours au jour de l'évènement.

2. Les 14 premiers jours d'incapacité du travailleur

L'employeur verse **90 % du revenu net** pour les jours où il aurait normalement travaillé, sans tenir compte de la journée de l'accident.

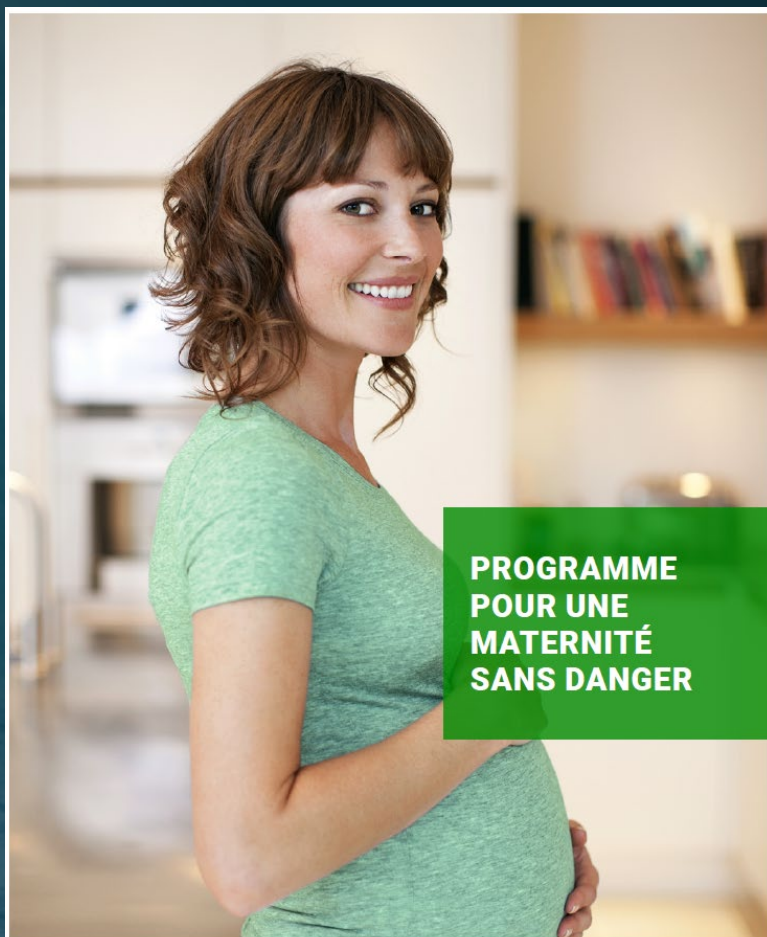
3. À compter du 15^e jour d'incapacité du travailleur



Si le travailleur est incapable de travailler pendant plus de 14 jours, la CNESST lui verse l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle il a droit **à partir du 15^e jour** d'absence.

Le revenu brut annuel d'emploi maximum assurable (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025)
98 000 \$

Retrait préventif



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte à faire remplir par son médecin.

Aviser votre supérieur immédiat et le SRH à srh.sante@cssh.gouv.q.ca de votre grossesse.

Une banque de 5 jours de congés pour suivi de grossesse vous sera attribuée.

Risques biologiques: Parvovirus: 5^e à 20^e semaine complète (tests sanguins); Rubéole: début à la fin de la grossesse (carnet de vaccination).

Risques d'agression physique: à partir de la 13^e semaine.

Risques ergonomiques: soulèvement charges, position debout, etc.

Indemnités retrait préventif



5 premiers jours ouvrables

- Salaire régulier du CSS

14 premiers jours ouvrables suivants

- Le CSS verse l'indemnité de 90 % salaire net

Après les 14 premiers jours

- La CNESST verse l'indemnité de 90 % du salaire net

Affectation temporaire

- Le CSS verse salaire régulier et avantages liés à l'emploi

Journées pédagogiques début et fin d'année

- Présence requise au travail dans l'école indiquée dans la lettre d'engagement.

Droits parentaux

Congé de maternité

Admissible au RQAP : **21 semaines** dont l'indemnité varie entre 87% à 100% du traitement hebdomadaire, moins les prestations du RQAP.

Non admissible au RQAP : **12 semaines** dont l'indemnité varie entre 87% et 100%.

Congé de paternité

5 jours ouvrables payés à 100% et il doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour qui suit le retour de l'enfant ou de la mère à la maison.

5 semaines avec indemnités complémentaires de l'employeur

Dans le cas où le père ne les prend pas en un seul bloc, il perd les indemnités complémentaires du CSS pour les semaines qui restent. Les semaines de prestations du RQAP restantes pourront être versées lors d'un congé parental ou dans les vacances d'été (l'ajustement 10 mois n'est pas un revenu concurrent).

Congé pour adoption

5 jours ouvrables payés à 100% et il doit se situer entre l'arrivée de l'enfant (ou 2 semaines avant en cas d'adoption internationale) et 2 semaines après.

Congé parental

5 options de congés pouvant aller jusqu'à 3 ans sans solde ou un retour au travail à temps partiel.



Capsule explicative: <https://youtu.be/ZA4pMwzqp04>

ABC de la retraite

Qui cotise au RREGOP?

Tout les employés de la fonction publique, des réseaux de la santé et services sociaux et de l'éducation.

Quel est mon taux de cotisation au RREGOP?

Les cotisations au RREGOP sont calculées sur la partie de votre salaire qui dépasse 25% du salaire admissible.

L'employeur contribue-t-il? **Oui**

À quelle rente de retraite je peux m'attendre?

La rente de retraite est de 2% du nombre d'années de service aux fins du calcul de la retraite

Quand puis-je prendre ma retraite sans pénalités actuarielle?

61 ans d'âge

35 années de service aux fins d'admissibilité

Le critère 90 avec âge de 60 ans

Quand puis-je prendre ma retraite avec pénalité actuarielle?

Vous pouvez aussi la prendre à partir de 55 ans d'âge avec réduction actuarielle de 6% par année qui vous sépare de votre premier critère d'admissibilité sans pénalité.

Quand puis-je prendre une retraite progressive?

5 ans avant votre date d'admissibilité à une rente du RREGOP.



La retraite, ça se prépare!

Ça peut avoir une influence sur ma retraite:



- Travailler pour le secteur public très tôt dans sa vie de jeune travailleur (bien avant la fin de son BAC)
- Cotiser le plus tôt possible à un fonds



- Ne pas racheter une période d'absence (congé sans solde à temps plein ou à temps partiel).
- Attendre plus de six mois après le retour au travail pour racheter une période de congé parental.
- Réduire volontairement sa tâche à temps plein **en bas de 80%**.
- Choisir des contrats à temps partiel à moins de 100%.
- Quitter son emploi avant 55 ans.





Qu'est-ce que le Fonds de solidarité FTQ?

Quels sont les avantages fiscaux du Fonds de solidarité FTQ?

Pourquoi est-ce avantageux de cotiser jeune au Fonds de solidarité FTQ?

Qui peut cotiser au Fonds de solidarité FTQ?

Comment cotiser au Fonds de solidarité FTQ?

À quel endroit je peux obtenir plus d'informations sur le Fonds de solidarité FTQ? www.fondsftq.com