

Accueil des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants

2026-2027

Ordre du jour



- Votre syndicat
- S'aider soi-même et devoir de loyauté
- Violence et harcèlement en milieu de travail
- Programme d'aide
- Accident du travail
- Qualifications légales
- Statuts d'emploi secteur jeunes
- Suppléance
- Bassins d'affectation et mutation
- Contrats
- Documents officiels
- Conditions d'évaluation pour l'accès à la liste de priorité
- Liste de priorité secteur jeunes
- Statuts d'emploi EDA et FP
- Liste de rappel secteur EDA et FP
- Expérience
- Scolarité et échelon salarial
- Échelle de traitement
- Comprendre son relevé de salaire
- La tâche enseignante secteur jeunes et FP
- La tâche enseignante en EDA
- L'insertion professionnelle secteur jeunes
- Dépassement des ATP
- Les congés
- L'assurance salaire
- Les assurances collectives
- Droits parentaux
- Assurance-emploi
- La retraite, ça se prépare!

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

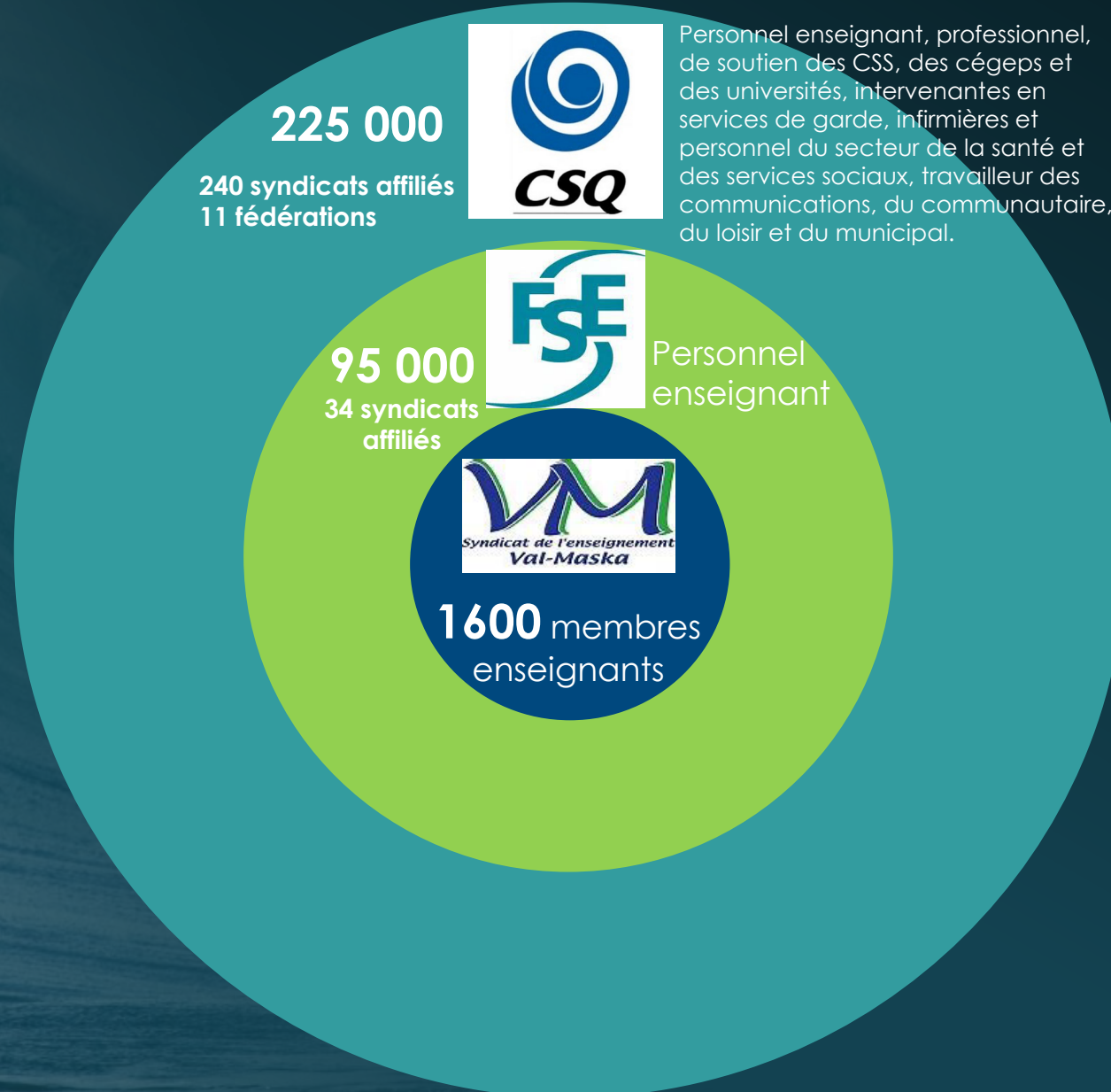


Le syndicat, c'est vous !

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



Organigramme syndical



- **Représente, soutien, informe et négocie;**
- **Étudie, défend et développe les intérêts** professionnels, économiques et sociaux de ses membres et de la profession;

- Se fait la **voix des enseignants auprès du gouvernement** et des représentants patronaux.
- **Négocie la convention collective nationale** et coordonne son application au sein de ses syndicats affiliés.
- Participe à des **tables consultatives** et à des **commissions parlementaires**.
- 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.
- **Produit des guides et ouvrages de référence.**

- Défend les 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**.
- Promeut et défend les intérêts économiques professionnels et sociaux des membres qu'elle représente, selon les valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale, de liberté, de démocratie et de coopération.

Être membre à quoi ça sert?

À contribuer
pleinement
à la vie de
VOTRE
syndicat !



CSQ
Centrale des syndicats
du Québec

Carte de membre

Syndicat de l'enseignement Val-Maska

Nom du syndicat

Signature

2020-09-29
Date

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 vous invitant à compléter votre demande de carte de membre.

Votre carte vous permet de profiter de différents avantages:
[Rabais des membres | Syndicat de l'enseignement Val-Maska \(SEVM\)](#)

- 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

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 EHDAA, 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

Questions



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 CSSSH). 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.

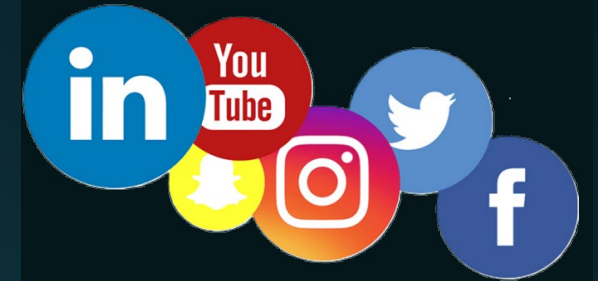
Devoir de loyauté

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

A1819-NRT-041

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.**



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 par le CSS pour faire une enquête, en faire l'analyse et émettre ses recommandations au CSS quant aux mesures à prendre).



Programme d'aide aux employés



Quels sont les services offerts?

Accès gratuit à **5 consultations par année** (entre le 1^{er} juillet et le 30 juin) auprès de **psychologues, travailleurs sociaux** ou **conseillers d'orientation** ou autres professionnels.

Si vous consultez déjà un professionnel veuillez le mentionner. La relation de confiance que vous avez déjà établie avec celui-ci peut être privilégiée, le nécessaire sera fait 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



Accident du travail

1-Avisez **immédiatement** votre direction d'établissement. *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-Complétez le formulaire T-SRH-050A *Déclaration d'un incident/accident du travail* dans l'intranet du CSSSH.

[FORMULAIRES](#)

3- Si blessure ou maladie contracter au travail, consultez un médecin dans les plus bref délais et demandez l'*Attestation médicale* CNEST.

4-Transmettre l'*Attestation médicale* CNEST à l'employeur.

5-Remplir la réclamation du travailleur sur le site de la CNEST.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reclamation-travailleur>



Questions



Qualifications légales

Brevet

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

Étudiant.e.s de 3e ou 4e année du baccalauréat, DESS qualifiant ou inscrit.e.s à une maîtrise qualifiante (15 crédits) avec promesse d'engagement.

Secteur FP: Étudiant.e.s inscrit.e.s au BAC en enseignement professionnel (BEP) et qui répond à certaines conditions.

Cliquer ici pour les détails en pages 15 à 22:

[Guide d'insertion professionnelle et syndicale pour les enseignantes et enseignants – Formation générale des adultes](#)

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. 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 E1.

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



On m'offre un remplacement (suppléant)

secteur jeunes

Non prédéterminé sur plus de 10 jours 6-7.03 D)

- 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 6-7.03 D)

- Traitement à son échelon à partir de la 1^{re} journée de suppléance.
- Après 1 mois date à date = Devient un contrat à cette date SANS rétroaction au 1^{er} jour.

Prédéterminé plus d'un mois 5-1.11

- Cela n'est pas de la suppléance! Le CSS donne le remplacement à contrat dès le jour 1. Le traitement est donc à son échelon à partir de la 1^{re} journée.

Si le suppléant s'absente

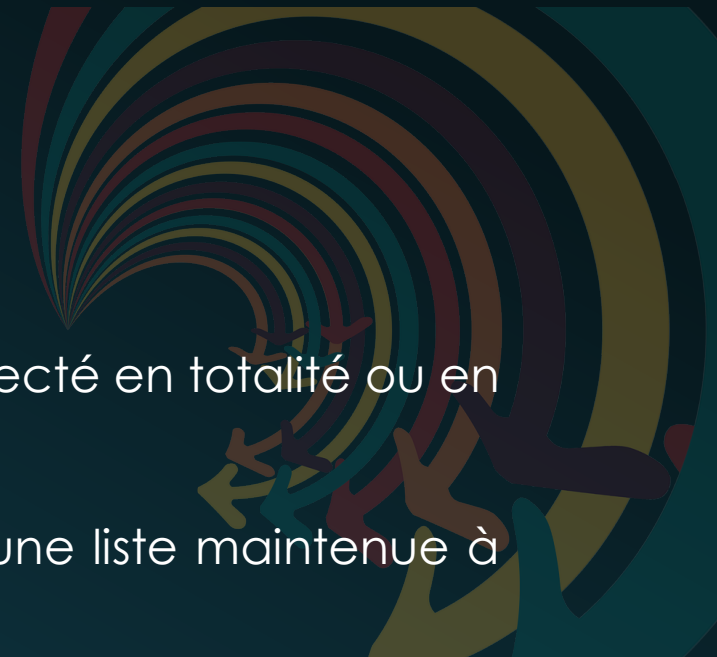
- **1 jour** ou moins d'absence pour l'accumulation du **10 jours** pour le **traitement à l'échelon** n'a pas d'effet pour remettre le compteur à 0.
- **2 jours** ou moins d'absence pour l'accumulation du **1 mois** pour le **déclenchement du contrat** n'a pas d'effet pour remettre le compteur à 0.

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 \$	54,17 \$	56,07 \$
Légalement qualifié	60,04 \$	61,60 \$	63,21 \$	65,42 \$

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.

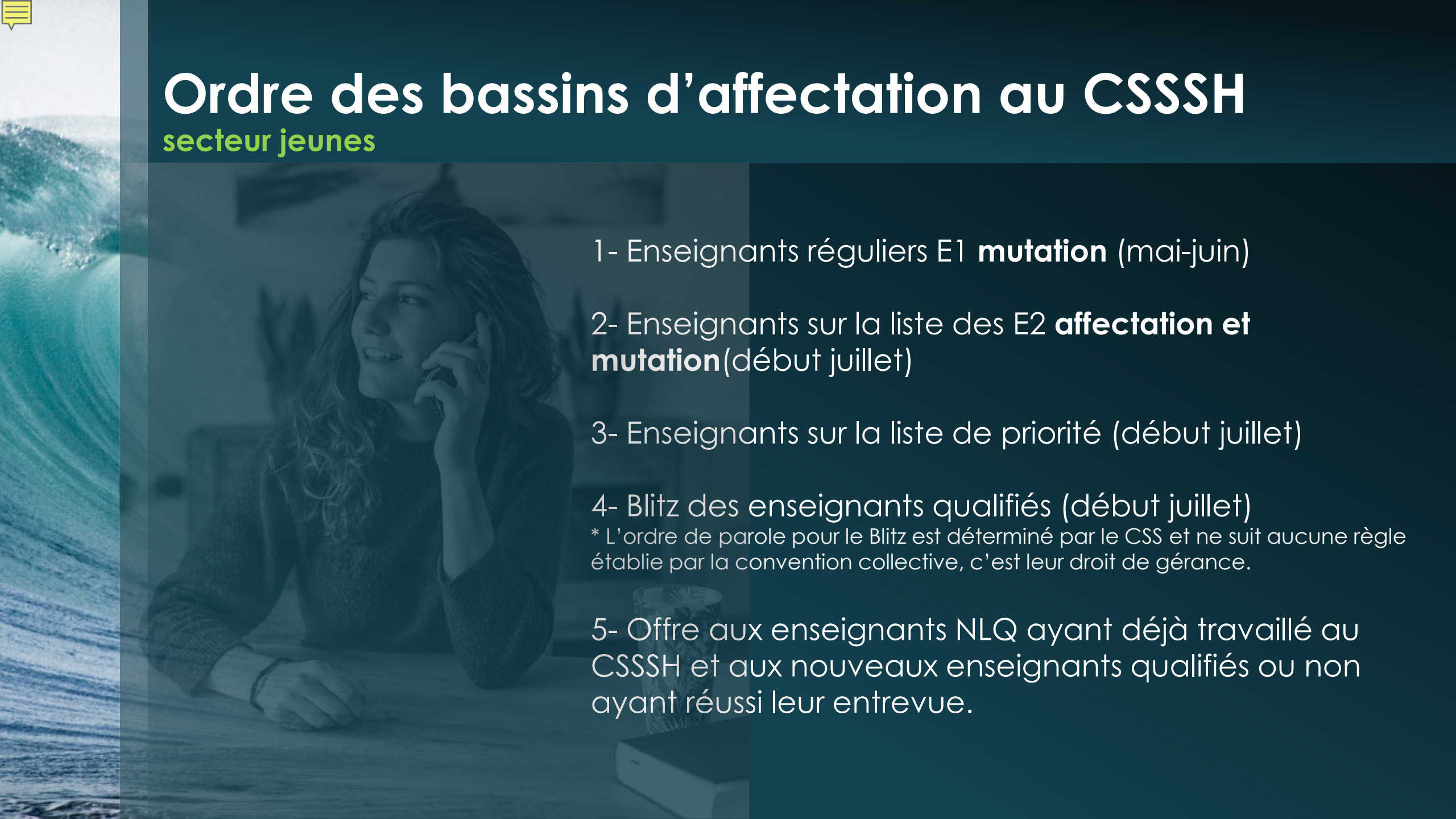
Vous détenez un contrat de 100%

- 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.

Questions





Ordre des bassins d'affectation au CSSSH

secteur jeunes

1- Enseignants réguliers E1 **mutation** (mai-juin)

2- Enseignants sur la liste des E2 **affectation et mutation** (début juillet)

3- Enseignants sur la liste de priorité (début juillet)

4- Blitz des enseignants qualifiés (début juillet)

* L'ordre de parole pour le Blitz est déterminé par le CSS et ne suit aucune règle établie par la convention collective, c'est leur droit de gérance.

5- Offre aux enseignants NLQ ayant déjà travaillé au CSSSH et aux nouveaux enseignants qualifiés ou non ayant réussi leur entrevue.

Contrats

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 - La tâche peut varier en cours d'année.	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 (401 ^e jour)	Obtenue après 2 années complètes de service continu à temps plein (401 ^e jour)
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 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, pour la semaine de relâche oui.	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

Contrats (suite)

Secteur jeunes



Lorsque vous acceptez un contrat, vous ne pouvez pas demander de changer des composantes de celui-ci par la suite.

Exemple: retirer une école ou un groupe du contrat.

Vous pouvez demander une courte période de réflexion **avant d'accepter**.



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

Aucun préavis de l'employeur n'est prévu.

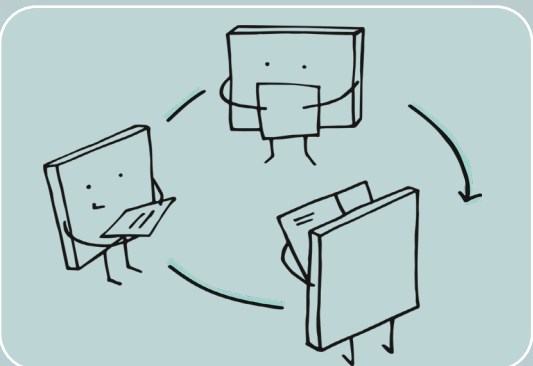


Vous n'êtes pas dans l'obligation de poursuivre votre contrat si le retour progressif de l'enseignant.e que vous remplacez débute dans les **100 premiers jours** de l'année scolaire, mais vous devez aviser l'employeur de votre refus de continuer **avant** de débiter la période de retour progressif

5-1.13 C)

Contrats (suite)

Secteur jeunes



Aucun
mouvement
possible après le
8 août 5-1.02 C)



Les nouveaux contrats
réguliers temps plein E1
disponibles sont offerts
jusqu'au 1^{er} décembre
5-1.07, **par courriel.**
Dans ce processus, **la**
liste des E2 précède la
liste de priorité 5-3.20,
Annexe 10. Vous
occuperez
physiquement votre
nouveau poste **l'année**
suivante.



Vous ne pouvez
pas changer de
contrat à moins
qu'on vous offre
un **statut supérieur.**

E3 à E2

E2 à E1

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 (Contrat)

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.

Questions



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

secteur EDA et jeunes

Le processus d'évaluation du CSSSH est disponible sur l'intranet.

Processus d'évaluation CSSSH

La personne enseignante doit entre autres:

- rencontrer les exigences du CSS au niveau de la qualité de la langue française **TECFÉE/CEFRANC**;
- avoir remis tous les documents nécessaires à l'ouverture de son dossier
- avoir un dossier **exempt de mesures disciplinaires** et de **plaintes de parents, de collègues** qui sont considérés comme **fondées**.

La direction doit de son côté:

- vous rencontrer dès le début de la période d'emploi ;
- fixer ses attentes;
- être attentive aux besoins et apporter l'aide nécessaire;
- faire des observations en classe, sur la planification et les situations d'apprentissage ou d'évaluation, etc. et prendre des notes.
- planifier 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 SRH ou informer celui-ci des circonstances exceptionnelles empêchant une recommandation appuyée par des faits observables.

L'absence d'évaluation équivaut à une évaluation positive si la raison est indépendante de la volonté de l'enseignant.e.

Exceptionnellement, l'**employeur** pourrait accorder une 3e année à contrat pour atteindre les exigences.

Liste de priorité

5-1.14.5

Secteur jeunes



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

Conditions pour accéder à la liste:

- Détient une autorisation d'enseigner;
- 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.

Se place 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^{ème} jour** de remplacement pour la personne qui obtient un contrat en vertu du 2^{ème} alinéa de la clause 5-1.11 est comptabilisé aux fins d'acquisition des 180 jours.

Liste des enseignants E2

Annexe10

- 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 sur un tel contrat.
- Ils se voient offrir les contrats réguliers E1 (postes) **avant** les enseignants de la liste de priorité.

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

Inscription dans le champ de la qualification légale.

L'enseignant qui a plus d'un critère capacités 5-3.13, peut faire la demande de changement de discipline dans les **3 jours ouvrables** suivant la publication 5-1.14.2

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

Liste de priorité 5-1.14.5

Secteur jeunes



Questions



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



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.

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 différemment selon si vous êtes à temps plein ou à temps partiel.

- Les jours de congé d'invalidité, congé de maternité, paternité ou adoption sont assimilés comme des jours d'enseignement pour le calcul de l'expérience.

L'avancement d'échelon par **expérience** se fait à votre 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 vous être accordée après l'étude de votre dossier. Faites la demande avant le 1^{er} novembre pour une rétroaction au début de l'année scolaire en cours.

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**) .

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 en général	Échelons supplémentaires à l'échelon 1
17 ans	BAC 120 crédits 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	54 178	56 074
2	52 614	54 899	56 326	57 798	59 821
3	56 753	60 041	61 602	63 212	65 424
4	58 646	62 409	64 032	65 705	68 005
5	59 943	64 871	66 558	68 297	70 687
6	61 269	67 429	69 182	70 989	73 474
7	63 875	70 088	71 910	73 789	76 372
8	66 589	72 851	74 745	76 698	79 382
9	69 418	75 726	77 695	79 725	82 515
10	72 369	78 711	80 757	82 867	85 767
11	75 444	80 426	82 517	84 673	87 637
12	78 651	83 845	86 025	88 273	91 363
13	81 994	87 409	89 682	92 026	95 247
14	85 478	91 123	93 492	95 935	99 293
15	89 110	94 994	97 464	100 010	103 510
16	97 524	100 246	102 857	105 542	109 249

Enseignement à taux horaire

Secteur FP et EDA



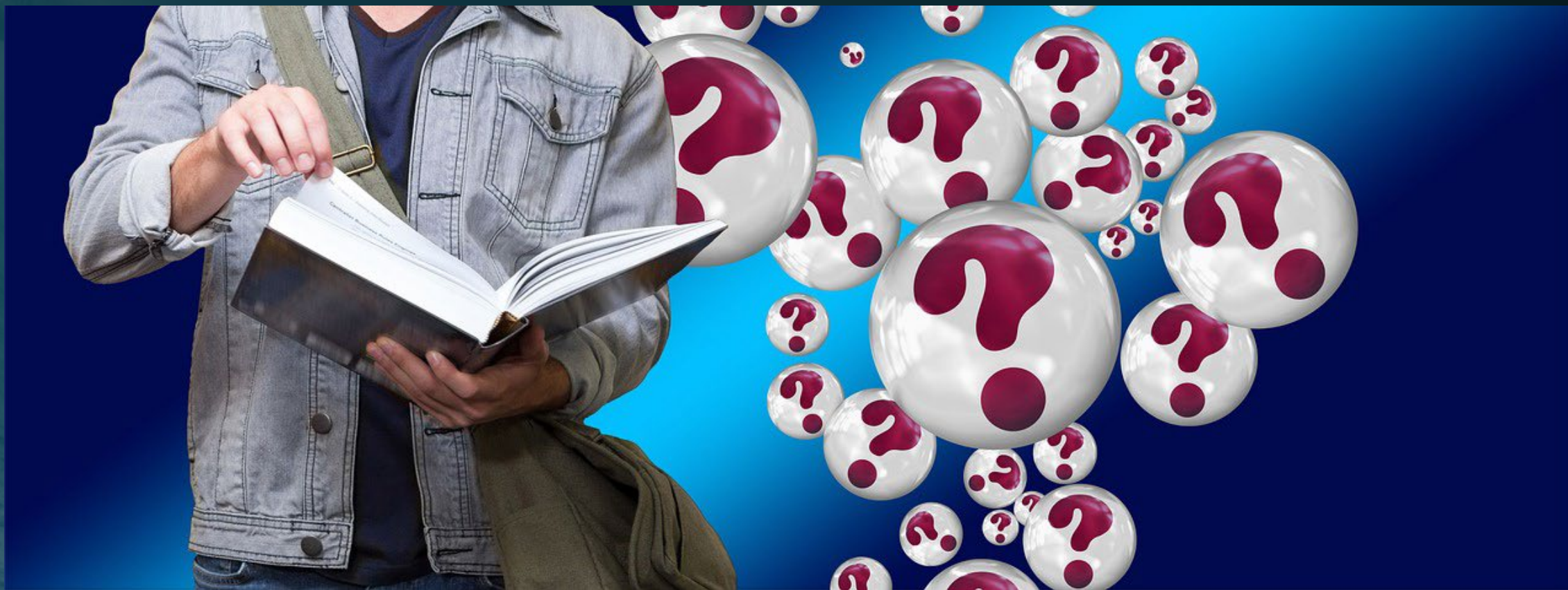
	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
Non légalement qualifié	72,85 \$	74,74 \$	76,69 \$	79,38 \$
Légalement qualifié	78,71 \$	80,75 \$	82,86 \$	85,76 \$

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.

A stylized illustration of gold coins. On the left, a tall stack of eight coins is shown, with the top coin slightly offset. To its right is a stack of three coins. In the foreground, there are two more coins lying flat, one slightly behind the other. The coins are yellow with black outlines and have a small, indistinct symbol on their faces. The background is a solid dark blue.

Questions



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 27 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**

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

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

Inclut les :

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

Les autres tâches professionnelles **ATP** 560 heures

ATP général 360 heures

Déterminé par la direction

Inclut:

- Accueil et déplacements,
- journées pédagogiques,
- comités,
- temps d'insertion professionnelle prévu à **l'annexe 57** (dans les 2 premières années), **annexe 50 FP**.
- concertation.

ATP perso 200 heures

Lieu, moment et nature du travail déterminés par l'enseignant

Inclut:

- 10 rencontres collectives et les 3 réunions de parents,
- préparation, planification
- communications aux parents,
- correction,

Éducation des adultes

La tâche éducative TÉ (présence élèves) 800 heures

CLSP 768 heures

Banques d'heures de journées pédagogiques 32 heures

Les autres tâches professionnelles ATP 480 heures

ATP général 280 heures

Déterminé par la direction

ATP perso 200 heures

Lieu, moment et nature du travail déterminés par l'enseignant

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



Insertion professionnelle Annexe 57

secteur jeune

Obligatoire pour les 2 premières années scolaires d'enseignement; elle est ensuite volontaire pour les 3 années suivantes au CSSSH.

- Reconnaissance de temps à l'intérieur de ses autres tâches professionnelles désignées par la direction (**ATP générale**) durant ses 2 premières années scolaires d'enseignement.
- La durée ainsi reconnue est **déterminée par sa direction** d'établissement.

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.

[Guide d'insertion professionnelle et syndicale pour les enseignantes et enseignants – Section Jeunes](#)

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.

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.

Questions



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.

Les 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 seule 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.)

Assurance salaire

Pour répondre à la définition d'invalidité, vous devez répondre aux trois critères suivants:

- Avoir un diagnostic médical
- Être **totale**ment incapable d'effectuer votre travail
- Suivre un traitement prescrit par le médecin autre que le repos.

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 d'arrêt de travail.



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

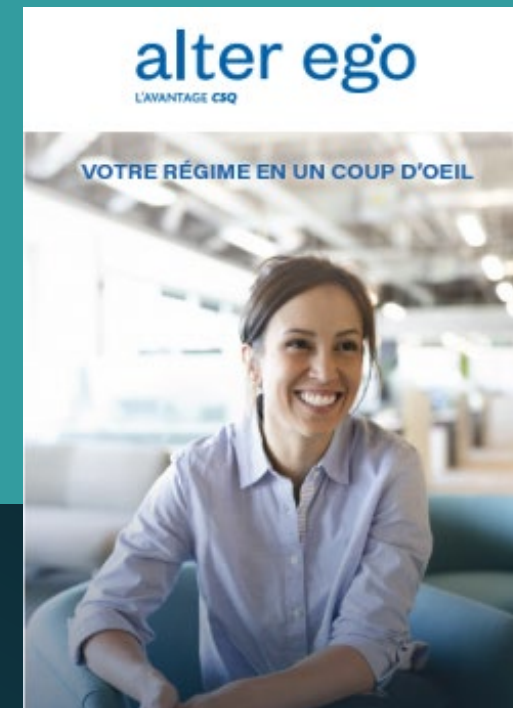
Temps partiel: l'invalidité se termine à la fin du contrat.

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)



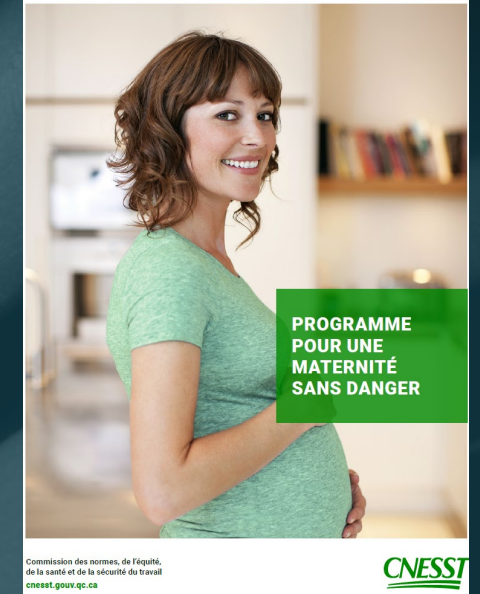
Droits parentaux



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

Je suis enceinte, je dois faire quoi?

- Annoncer sa grossesse aux RH à l'adresse srh.sante@csssh.gouv.qc.ca et informer sa direction d'établissement.
- Communiquer avec la clinique de votre médecin afin de prendre rdv et d'obtenir votre **certificat visant le retrait préventif** et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite et une preuve écrite de la **date prévue d'accouchement**, DPA.
- Transmettre le certificat et le papier du médecin indiquant la date prévue d'accouchement au RH.
- Dans le cas où vous avez décidé de vous prévaloir de votre droit à la protection du programme **Pour une maternité sans danger**, il se peut que vous soyez réaffectée à une autre tâche ou retirée (à la maison) si vous êtes en attente d'une preuve d'immunité contre certaines maladies infantiles par exemple. Dans le cas de la **réaffectation**, peu importe le pourcentage de tâche, vous recevrez **100%** de votre rémunération habituelle. Dans le cas d'un **retrait**, vous serez payé à **90% du net**.
- Vous avez droit à **5 jours** pouvant être pris en demi-journées pour vos **suivis de grossesse** et 3 autres journées de congé sont possibles (en demi-journées) dans les motifs 74 et 76 pour un rendez-vous chez **un médecin spécialiste** ou un **test ou examen** à l'hôpital, au CLSC ou en clinique (tests de glycémie, prises de sang et échographies par exemple).
- Autour de la 20^e semaine de grossesse, contactez manon.lavoie@sevm.ca. Une rencontre sera possible par TEAMS ou en personne afin de planifier en détails votre congé et de prévoir les lettres à envoyer à l'employeur.



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.

Inscrivez-vous à la formation sur les droits parentaux le 30 novembre 2026!

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 retraite, ça se prépare!

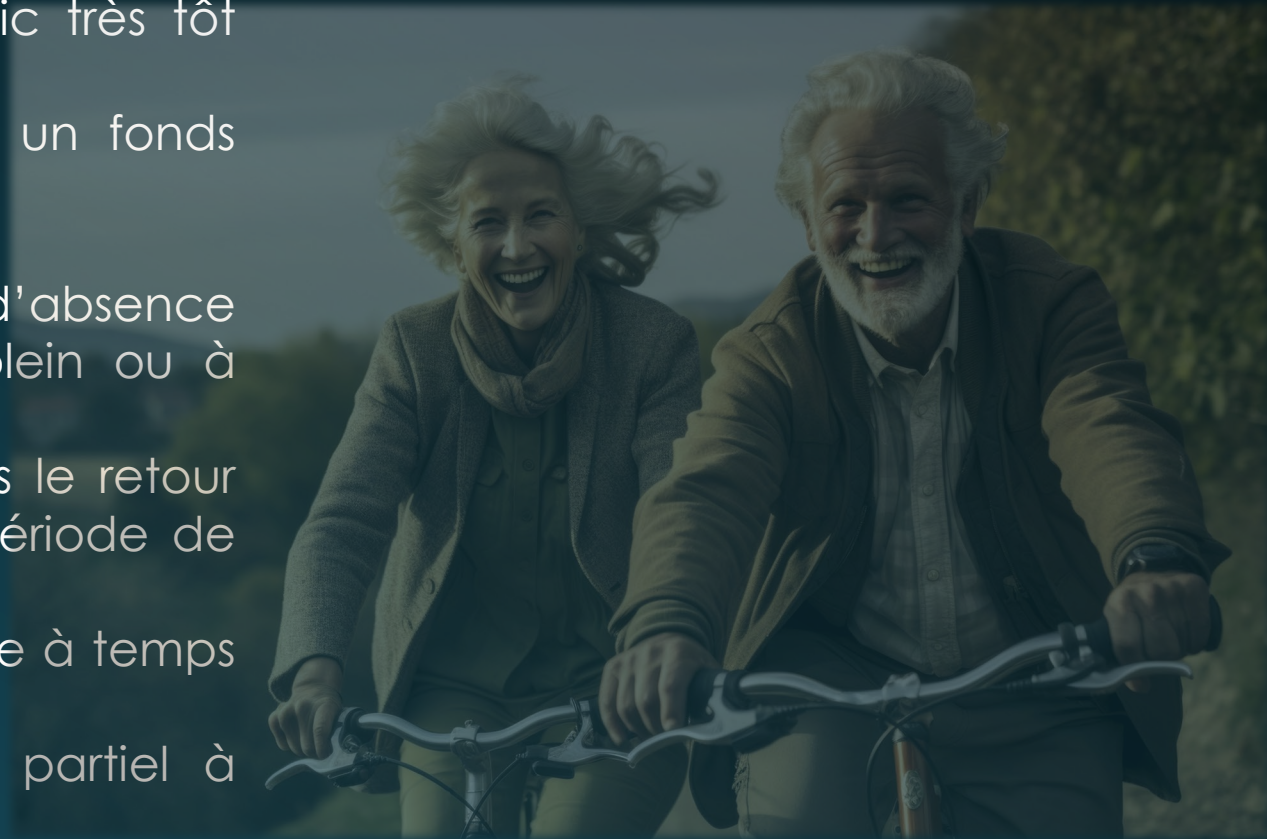
Ça peut avoir une influence sur ma retraite:



- Travailler pour le secteur public très tôt dans sa vie
- Cotiser le plus tôt possible à un fonds comme celui de la FTQ.



- 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.



Inscrivez-vous à la formation annuelle sur le RREGOP lorsqu'elle vous sera proposée par courriel.

Questions



Merci !