

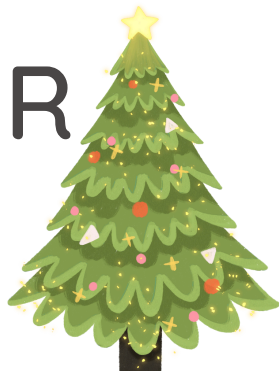


# INFO-SEBR

DÉCEMBRE 2024



## MOT DE LA PRÉSIDENTE



Une nouvelle année pointe le bout de son nez. Les défis en éducation ne manquent pas. La société évolue et les enfants également. L'enseignement est en constante adaptation.

La technologie, tout en facilitant certains apprentissages, apporte son lot de nouvelles problématiques.

L'arrivée massive d'immigrants allophones, confrontés à un manque criant de services, alourdit malheureusement la tâche des enseignants.

La multiplication d'élèves ayant des besoins particuliers transforme le paysage des classes régulières. Les classes d'autrefois n'existent plus et les enseignants doivent, encore et toujours, s'adapter.

Et que dire de la violence, de plus en plus présente en milieu scolaire ? Elle aussi complique la tâche. C'est en nous soutenant les uns les autres que nous surmonterons les années les plus difficiles.

Nous entamons bientôt l'année 2025. Un quart de siècle s'est déjà écoulé depuis la frénésie entourant l'arrivée de l'an 2000. Comme le temps passe vite !

Que nous réserve 2025 ? Je ne peux le savoir, mais je vous souhaite à tous une année heureuse et en santé. Je souhaite aussi à chaque enseignant de conserver intacte la flamme de l'enseignement, malgré les embûches qui marqueront le chemin de votre carrière.

Préservez précieusement le plaisir de travailler et d'échanger avec vos collègues ainsi que la satisfaction de transmettre vos connaissances à vos élèves.

Meilleurs voeux,

Présidente SEBR

**Le bureau sera fermé du 21 décembre au 5 janvier inclusivement.**

**Pour toute urgence, veuillez nous écrire par courriel et nous vous contacterons dès que possible.**

---

**SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DU BAS-RICHELIEU (CSQ)**

323, RUE DU COLLÈGE, SOREL-TRACY (QUÉBEC) J3P 2J5

TÉLÉPHONE : 450 742-5953 TÉLÉCOPIEUR : 450 742-5954

COURRIEL : Z32.BAS.RICHELIEU@LACSQ.ORG SITE INTERNET : SEBR.LACSQ.ORG

**MISE EN PAGE DU JOURNAL SYNDICAL: MARIE-CLAUDE DAIGLE, SECRÉTAIRE SEBR**

# La francisation

Une décision bouleversante a profondément perturbé le quotidien de plusieurs centaines d'enseignants de la FGA, dont 9 dans notre centre de services scolaire.

Si vous suivez moindrement l'actualité, vous êtes sans doute au courant du conflit entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial concernant le nombre d'immigrants entrant au pays. Cette divergence d'opinions semble avoir poussé le gouvernement provincial à réduire le financement des classes de francisation en FGA. Ce financement revient ainsi au niveau de 2020, une période marquée par la pandémie où très peu de groupes de francisation étaient actifs.

Les cours de francisation sont pourtant essentiels, non seulement pour préserver notre belle langue française, mais également pour aider les immigrants à atteindre l'autonomie dans notre région.

Partout au Québec, de nombreuses manifestations et rencontres avec divers députés ont été organisées. De notre côté, nous avons rencontré le député provincial, Jean-Bernard Émond, pour discuter des répercussions de cette décision.

Nous lui avons fait part des conséquences sur nos enseignants, qui se sont retrouvés sans tâche dès le début du mois de novembre, ainsi que sur les élèves inscrits en francisation.

Il semble évident que le gouvernement n'a pas mesuré tous les impacts négatifs d'une telle décision.



Présidente SEBR



# Décoder LES CONVENTIONS

**Pour les gens issus d'autres milieux ou simplement ceux qui ne s'impliquent pas dans le syndicalisme, il peut être difficile de comprendre et de démêler nos diverses conventions. Pourtant, ce n'est pas si compliqué.**

La première convention est la convention nationale. C'est elle qui mène le bal et qui définit la couleur qui teinte la convention négociée par chaque syndicat avec son centre de services scolaire (CSS), appelée la convention locale.

La convention nationale est la même pour tous les enseignants du Québec qui sont syndiqués FSE-CSQ. La convention de la FAE est semblable, mais pas identique. Dans cette entente, des clauses précisent que certaines matières peuvent être négociées à l'échelle locale. Par exemple, la clause 5-1.15 de l'entente nationale stipule : « Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale [...] ». La convention nationale autorise donc la négociation d'une matière locale encadrant, par exemple, la confection des listes d'ancienneté. Cette matière devient alors partie intégrante de notre convention locale.

La majorité de notre convention locale contient des matières. Par exemple, la clause 5-5.05 de l'entente nationale stipule : « Le centre de services et le syndicat peuvent modifier ou remplacer toute disposition du présent article. »

Enfin, on trouve également, dans la convention locale, les arrangements locaux relatifs aux matières. Ces arrangements permettent au syndicat et au CSS de prévoir des modalités particulières pour la mise en œuvre ou le remplacement de certaines dispositions de l'entente nationale. La Loi 37 détermine les sujets pouvant faire l'objet de tels arrangements locaux.



Présidente SEBR



# RÉSEAU DES FEMMES

## *Bilan du triennat*

Lors de notre dernier réseau d'action féministe, nous avons assisté à la présentation du bilan du triennat. En voici les grandes lignes :

- Sensibilisation du public à la Marche mondiale des femmes dès octobre 2021, en préparation de l'édition prévue à l'automne 2025;
- Femmes et santé;
- Avancées en matière des droits des femmes;
- Mythes entourant l'égalité atteinte;
- Enjeux liés à l'ère du numérique;
- Justice reproductive;
- Femmes et économie;
- Femmes et socialisation;
- Représentation des femmes au sein de la CSQ.

Nous avons également été invitées à participer activement à deux projets de recherche ainsi qu'à une journée de réflexion sur les thèmes suivants :

- Plateforme de recommandations : valorisation des métiers à prédominance féminine;
- Analyse de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine: développement de recommandations visant à leur assurer une meilleure reconnaissance de ceux-ci;
- Valorisation des métiers majoritairement féminins, avec un focus particulier sur les préposées aux bénéficiaires au Québec : enjeux et perspectives.

Plusieurs enjeux importants ont également été abordés dans le but de poursuivre la réflexion sur la condition des femmes.





### **Conciliation famille-travail-études**

Un des axes centraux a porté sur la conciliation famille-travail-études. Le comité poursuit son engagement au sein de la coalition dédiée à ce sujet. Des rencontres ont été organisées avec des ministres et députés pour exiger l'adoption d'une loi-cadre visant à améliorer l'équilibre entre ces trois réalités importantes.

### **Discrimination en matière d'assurance emploi**

Un temps de discussion a été consacré aux problématiques de discrimination liées à l'assurance-emploi. L'objectif était de mettre en lumière les injustices existantes et de réfléchir sur des pistes d'action pour y remédier.

### **Mémoires déposés**

L'échange s'est poursuivi en lien avec deux mémoires qui ont été déposés. L'un a été déposé lors des consultations du comité d'experts en lien avec le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel en milieu de travail. L'autre a été soumis dans le cadre des consultations portant sur le projet de loi n°42.

### **Militantisme et transformation du travail**

Un dernier axe a porté sur le militantisme dans un contexte de mode de travail transformé. Les discussions ont permis de réfléchir à une meilleure représentation des femmes au sein de notre organisation. L'accent a aussi été mis sur l'importance du programme d'accès à l'égalité syndicale, afin de promouvoir la participation des femmes au sein des instances.

*Melony Gauthier  
Dominique L'Écuyer*

Représentantes du SEBR au Réseau d'action féministe

AGIR  
ENSEMBLE

La violence conjugale, c'est aussi  
notre affaire!





# RÉSEAU DES JEUNES CSQ

7 et 8 novembre 2024

En novembre dernier, nous avons eu la chance de participer à notre premier réseau des jeunes. Au cours des deux jours, nous avons pu assister à plusieurs conférences. Nous avons toutefois eu un coup de cœur pour la présentation de Marie-Sophie Villeneuve portant sur la conjoncture sociopolitique. Voici les grandes lignes du contexte sociopolitique actuel. En Amérique du Nord, la démocratie traverse une période tumultueuse. Entre polarisation politique, crise de confiance envers les institutions et tensions budgétaires, les défis sont nombreux. Pourtant, ces crises pourraient ouvrir la voie à une transformation profonde des systèmes démocratiques.

Selon l'analyse de Mme Villeneuve, conseillère à la CSQ depuis 2016, les démocraties nord-américaines connaissent un recul alarmant. Le Canada, autrefois parmi les cinq pays les mieux classés de l'indice mondial de la démocratie, a glissé à la 13e position en 2023. Ce déclin reflète une polarisation accrue et une diminution des droits des minorités. Aux États-Unis, le paysage politique est marqué par une rhétorique clivante, nourrie par des insultes et des menaces existentielles. Les enjeux liés à l'immigration, aux droits LGBTQI+ et à l'environnement figurent parmi les principales lignes de fracture.

Au Québec, la situation est tout aussi préoccupante. Des coupes budgétaires significatives dans des secteurs cruciaux, tels que l'éducation et la santé, suscitent des inquiétudes. En parallèle, la centralisation du pouvoir dans de nouvelles structures gouvernementales accentue le sentiment d'éloignement des citoyens vis-à-vis des décideurs publics.

Malgré cette crise, des signes encourageants émergent. La participation politique mondiale, notamment au Canada et au Québec, connaît une recrudescence, en particulier chez les jeunes. Si ces derniers votent moins lors des élections, ils s'engagent davantage à travers des mobilisations sociales, des pétitions et des actions directes. Cependant, des disparités importantes subsistent. Les femmes, les jeunes et les groupes discriminés expriment une confiance moindre envers les institutions. Paradoxalement, cette défiance n'est pas synonyme de désengagement, mais traduit un besoin de réforme pour rendre les systèmes politiques plus inclusifs.

La crise actuelle offre une opportunité unique de repenser la démocratie. Plusieurs pistes sont mises de l'avant pour renforcer la confiance et la participation citoyenne :

- Revoir le mode de scrutin pour garantir une meilleure représentation;
- Instaurer des quotas pour promouvoir la parité et la diversité dans les institutions;
- Encourager une culture politique axée sur la collaboration et la transparence.

Le rôle des médias et de l'éducation est également central. Soutenir les médias publics et non lucratifs, tout en renforçant l'éducation à la démocratie, pourrait aider à contrer la désinformation et à revitaliser le lien entre les citoyens et les institutions.

Dans un monde où les crises écologiques, sociales et politiques se multiplient, la démocratie doit évoluer pour rester pertinente. Des initiatives telles que l'engagement des syndicats, des mouvements féministes et des organisations communautaires, montrent que le changement est possible.

*Zakary Mandeville-Bastien*  
*Elodie Malo*

Représentants du SEBR au Réseau des jeunes de la CSQ



# LA SANTÉ MENTALE DES ENSEIGNANTS EN DANGER

L'enseignement est un domaine à risque pour la santé mentale. Selon une étude de l'INSPQ publiée en 2022, 56,7 % des travailleurs en éducation souffrent de détresse psychologique, un taux plus élevé que celui observé chez les travailleurs de la santé pendant la pandémie.

La loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail, en vigueur depuis le 6 avril 2022, nous donne l'opportunité d'améliorer nos conditions de travail et ainsi de rattraper notre retard d'environ 40 ans sur le domaine de la construction.

Cette réalité, qui touche tous les travailleurs, nous semble cruciale à présenter afin de vous sensibiliser aux situations de travail à risque.

*Une situation de travail à risque découle de l'organisation du travail et génère une souffrance chez une ou plusieurs personnes.*

Culturellement, on tend à attribuer la détresse psychologique à l'individu. On entend fréquemment des commentaires comme ceux-ci dans nos milieux éducatifs : « Elle a une mauvaise gestion de classe, elle n'a pas le tour avec ses élèves, elle gère mal son temps, elle manque de motivation. » Ces jugements cachent souvent un problème bien plus profond.

Des attentes irréalistes, un manque de soutien, des conflits de rôles ou une charge excessive de travail peuvent faire ressentir à l'employé un sentiment d'impuissance, d'infantilisation, de crainte du jugement et de colère, en plus de causer des symptômes physiques.

Face à cette souffrance, les enseignants adoptent différents mécanismes défensifs, comme le surinvestissement, le détachement émotionnel ou encore l'évitement des collègues. Bien que ces stratégies puissent apporter un soulagement temporaire, elles contribuent à maintenir et à aggraver la situation à risque ainsi que les problèmes de santé mentale.

## Alors, que faire ?

Il est essentiel de signaler vos difficultés. En remplissant le formulaire « Déclaration d'un événement accidentel », vous pouvez informer la direction de votre surcharge de travail, du manque de soutien ou une situation d'harcèlement psychologique. Ces déclarations sont confidentielles et permettent à vos représentants en santé et sécurité au travail d'alerter les responsables afin de mettre en place des actions correctives pour vous protéger

### Exemple de situations à déclarer :

- Je subis du harcèlement psychologique.
- Je reçois régulièrement des courriels harcelants de la part d'un parent.

Vous êtes les acteurs du changement. Faites entendre vos voix, respectez vos droits et ceux de vos collègues. Restons solidaires et attentifs aux signaux de détresse (isolement, absentéisme, cynisme, etc.).

*Claudia Rainville*

Représentante en santé et sécurité des écoles primaires

*Claudine Jutras*

Représentante en santé et sécurité en FP et FGA

Pour accéder au formulaire « Déclaration d'un événement accidentel », allez sur le **SharePoint** du CSS de Sorel-Tracy, dans la section **Santé et Sécurité**, sous l'onglet **Événement accidentel**.  
Vous pouvez aussi [cliquer ici](#) !





# La formation professionnelle

## UNE INFLUENCE AU QUOTIDIEN

Qui parmi nous n'a jamais eu recours au service d'un mécanicien, boulanger, coiffeur, secrétaire, électricien, plombier, pâtissier, charpentier ou d'un esthéticien? Qui que nous soyons, nous côtoyons quotidiennement des travailleurs qui, grâce à l'obtention d'un diplôme en formation professionnelle (FP), font en sorte que nous pouvons vivre et répondre à nos divers besoins. Malgré le fait que tous ces diplômés permettent aux entreprises et aux usagers de fonctionner, les formations dites de « métier » sont encore trop souvent mal vues, dénigrées ou carrément oubliées aux yeux de plusieurs. Nous n'avons qu'à penser au ministre de l'Éducation qui, durant la pandémie, oubliait de mentionner, lors de ses points de presse, les directives pour le secteur de la FP. Pourtant, lui-même, ainsi que le ministre de la Santé, lançaient les formations accélérées pour les infirmiers auxiliaires, dont les élèves proviennent d'où? Bien oui, de la FP !

Les attestations d'études professionnelles (AEP), les diplômes d'études professionnelles (DEP) et les attestations de spécialisation professionnelle (ASP) font partie intégrante de nos vies. Lors du congrès du Réseau de la formation professionnelle qui s'est tenu à Québec en mars dernier, quelques statistiques nous ont été présentées et elles démontrent bien l'importance de la FP au Québec.

C'est donc environ 120 000 nouveaux élèves annuellement que le personnel des centres de formation professionnelle au Québec, incluant plusieurs milliers d'enseignants, accueille, dont 80 % d'entre eux graduent.

### Variations des inscriptions

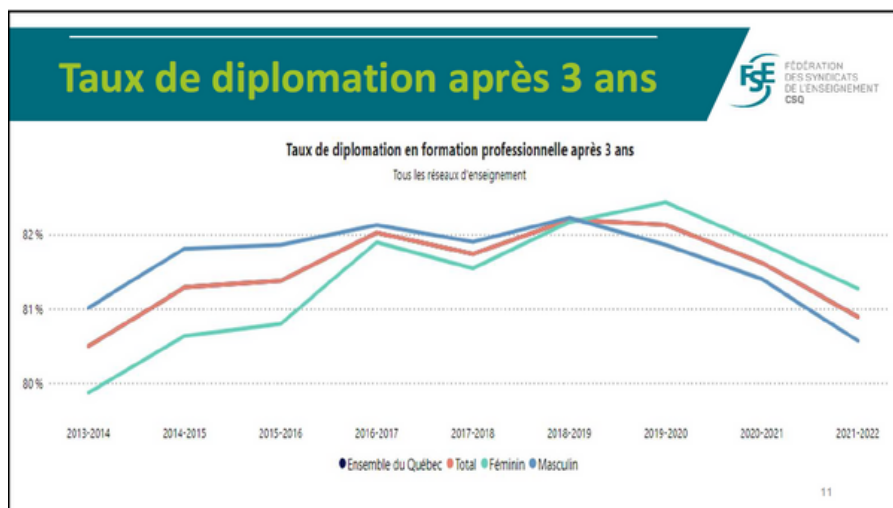


- Croissance des inscriptions en FP pendant 10 ans, de 2006-2007 (105 532) à 2014-2015 (130 585), puis baisse jusqu'en 2019-2020 (119 699) et hausse
- Croissance des inscriptions aux AEP est passée de 4 219 en 2018-2019 à 19 266 en 2020-2021, puis à 11 505 en 2021-2022
- Croissance des inscriptions aux DEP (de 74 738 en 2019-2020 à 81 326 en 2021-2022)





Parmi tous ces élèves, certains suivront des formations individualisées ou magistrales, qui sont données par des enseignants expérimentés, puisque ces derniers doivent avoir l'expertise de leur domaine. Dans certains secteurs, plusieurs entrées de nouveaux élèves se font durant l'année scolaire. Cela fait donc en sorte que, dans la même classe, l'enseignant peut, durant une même journée, expliquer les notions d'une vingtaine de compétences différentes, puisqu'il a des élèves en début, aux tiers, en milieu, aux trois quarts ou en fin de formation.



Je pourrais continuer longtemps à vous informer au sujet de la FP, des programmes enseignés (Diplôme d'études professionnelles (DEP) - Inforoute FPT) ainsi que des sites intéressants pour les enseignants (Accueil - Observatoire). Cependant, la valorisation et la promotion de la FP commencent par, entre autres, nous les enseignants, et ce, dès le primaire jusqu'à la fin des études secondaires. Certaines personnes connues, comme Sylvain Marcel, qui a été préposé aux bénéficiaires durant une quinzaine d'années, parlent des enseignants en FP comme des superhéros (<https://youtu.be/abPt4vaWbaM>) ou même un humoriste, Jo Cormier, pour ne pas le nommer, mentionne dans son spectacle que ce n'est pas lui qui devrait être applaudi, mais bien les préposés aux bénéficiaires, qui prennent soin de nous dans les hôpitaux, les soudeurs, etc. Ainsi, si ces personnes mettent de l'avant la FP, nous pouvons tous le faire.

*Elaine Cournoyer*

Conseillère au conseil exécutif du SEBR

Députée syndicale au CFP



# DES NOUVELLES DU MOUVEMENT ACTES DE LA CSQ

## Qui sommes-nous ?

Le réseau du mouvement ACTES (Actions Collectives en Transition Environnementale et Sociale) de la CSQ est né en 1993 d'un rêve collectif de centaines de personnes croyant en la génération actuelle et aux générations futures, tout en partageant l'espoir d'un monde meilleur pour toutes et tous, ici et partout sur la planète.

Composé en majorité d'établissements scolaires du primaire et du secondaire, le réseau s'est élargi progressivement aux autres établissements regroupant des membres de la CSQ : collèges, centres de la petite enfance, centres d'éducation des adultes, centres de formation professionnelle, immeubles de bureaux (avec Recyc-Québec), secteur de la santé, etc.

Chez nous, au Syndicat de l'enseignement du Bas-Richelieu (SEBR), il y a 4 établissements (portant anciennement l'appellation EVB, soit Établissements verts Brundtland) qui sont reconnus : l'école Laplume, l'école Ste-Victoire ainsi que les deux écoles secondaires.

## Que faisons-nous ?

Dans un établissement du mouvement ACTES, on réfléchit, on instruit, on éduque et on agit selon les valeurs d'une société plus écologique, plus pacifique, plus solidaire et plus démocratique. Nous mettons en évidence l'engagement des jeunes et des adultes en faisant connaître et en reconnaissant socialement leurs réalisations et leurs actions.



Claude Dansereau  
Responsable local du mouvement ACTES

Source: Mouvement ACTES de la CSQ

PASSEZ DE LA PAROLE  
AUX **ACTES**

Vous souhaitez poser des gestes concrets et contribuer à la construction d'un monde écologique, pacifique, démocratique et solidaire ? Joignez-vous à un réseau regroupant des centaines d'écoles et d'établissements.

<https://actes.lacsq.org/adherez-au-mouvement/>



## DÉFIS ET

EN 2025

## OPPORTUNITÉS

## DU SYNDICALISME

### DÉFI 1

#### Le déclin du syndicalisme

Entre 1960 et 2018, le pourcentage des employés syndiqués, dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), est passé de 35 % à 20 %.

Les raisons, attribuables aux réformes des institutions du marché du travail, ont entraîné :

- L'affaiblissement des mécanismes favorisant l'adhésion aux syndicats;
- La décentralisation de la négociation collective vers le niveau de l'entreprise (où le pouvoir de négociation est plus limité);
- L'augmentation du nombre de travailleurs avec des contrats précaires.

### DÉFI 2

#### La montée de l'extrême droite et du néo-conservatisme

Le facteur économique derrière cette montée est l'insécurité dans un marché libre. Les principales conséquences sont :

- L'austérité : elle détruit des emplois, réduit les salaires et diminue la part des revenus du travail, rendant les électeurs plus sceptiques à l'égard du système politique et des partis traditionnels.
- Le travail précaire : Plus la sécurité financière diminue, plus la probabilité de voter pour des extrémistes politiques augmente (différence de 17 à 20 points de pourcentage en Allemagne, en France et en Suède).
- La destruction des emplois par la globalisation : Après l'ALENA (l'Accord de libre-échange nord-américain), des régions des États-Unis avec une haute concentration d'emploi (1990) dans des industries vulnérables ont souffert de pertes d'emplois significatifs et permanents.

### DÉFI 3

#### Un paradigme de politique économique inadapté aux nouveaux défis

Ce système repose sur plusieurs principes importants :

- Le modèle de politique économique actuel fait confiance au marché, mais se méfie du rôle des gouvernements;
- La politique monétaire, décidée par des "experts indépendants du monde financier", est aux commandes;
- Le modèle de politique monétaire, avec la lutte contre l'inflation comme objectif premier, n'a qu'un seul instrument : comprimer la demande pour augmenter le chômage, discipliner les salaires, et ainsi combattre l'inflation.

## LES RISQUES POUR L'AVENIR

Voici les principaux risques qui se profilent à l'horizon :

- Le problème central de ce type de politique monétaire est qu'il est conçu pour des cas où il y a une importante demande (économie en surchauffe), pas pour des cas où il y a des goulots d'étranglement du côté de l'offre.
- Hausser les taux d'intérêt n'a aucun impact sur les problèmes de l'offre, mais va au contraire entraver les investissements nécessaires pour augmenter la résilience de l'économie (investissements dans les énergies renouvelables, par exemple).
- Le risque central réside dans les changements climatiques, les tensions géopolitiques et la fragilité des chaînes d'approvisionnement mondiales, qui augmentent fortement la probabilité des chocs au niveau de l'offre.
- Chaque fois qu'une fluctuation de l'offre se produira à l'avenir, le marché du travail sera-t-il affaibli, faisant ainsi peser la facture sur les travailleurs les plus vulnérables ?



## OPPORTUNITÉ 1

### Un nouveau message de l'OCDE sur les négociations collectives

La négociation collective peut:

- Faciliter les transitions dans un monde du travail en évolution tout en mettant en place de nouveaux droits pour les travailleurs (droit de se déconnecter, droit à la formation);
- Compléter le rôle de l'acteur public pour renforcer le fonctionnement du marché du travail (par exemple, s'inspirer des conseils de sécurité de l'emploi en Suède);
- Promouvoir un marché du travail inclusif afin de venir réduire les inégalités salariales;
- Corriger des déséquilibres dans le pouvoir de négociation des travailleurs;
- Créer plus d'emplois et renforcer la résilience de l'emploi en cas de choc économique;
- Améliorer la qualité de l'emploi (réduire le stress, augmenter l'autonomie des travailleurs, viser l'équilibre travail/vie privée)

## UN MESSAGE CLÉ

Au niveau international, de nombreuses choses sont en train de changer (renforcement des négociations collectives, politiques économiques, marchés du travail différents). Voici des mesures essentielles à adopter :

- Utiliser ces expériences internationales pour renforcer nos modèles de syndicalisme et de négociation nationaux.
- Proposer, pas uniquement critiquer !
- Voir l'OCDE mise au défi de forger un nouveau consensus économique .

## OPPORTUNITÉ 2

### Reprise (assez prudente) des négociations collectives

Cette reprise pourrait amener à :

- S'inspirer de l'Union européenne, avec sa directive de 2022, visant à établir un cadre procédural pour encourager un salaire minimum équitable;
- Vérifier le niveau des salaires minimums (valeur de référence à 50% du salaire moyen, 60% du salaire médian).

## OPPORTUNITÉ 3

### De nouvelles formes de politiques économiques émergent pour répondre aux chocs économiques, comme ce fut le cas pour l'Espagne (mais aussi pour d'autres pays, comme la Suisse, l'Australie, le Mexique, etc.).

Ces nouvelles formes de politiques économiques permettent, entre autres :

- Le maintien de l'emploi à grande échelle;
- La restauration de la négociation sectorielle;
- L'augmentation substantielle du salaire minimum;
- L'adoption d'une politique budgétaire (non conventionnelle) ET le contrôle des prix (énergie, loyers) pour éviter que l'inflation initiale ne s'accélère;
- L'observatoire pour mobiliser les consommateurs contre l'inflation poussée par les profits.




Claude Dansereau

Représentant du SEBR au Réseau d'action sociopolitique de la CSQ

Source: TUAC (travailleurs unis de l'alimentation et du commerce), commission syndicale consultative auprès de l'OCDE.



# DOSSIER RETRAITE

## UTILISATION DES BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE AVANT LA RETRAITE

Il est possible d'épuiser vos banques de congés de maladie de façon non consécutive avant de prendre votre retraite. Habituellement, l'ordonnancement pour la prise des journées de congé se fait selon l'ordre suivant:

**1. Congés de  
l'année en cours  
(6 jours)**

**2. Congés  
monnayables  
d'avant 2000**

**3. Congés  
monnayables  
d'après 2000**

**4. Congés  
non-  
monnayables**

## CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ À UNE PENSION AU RREGOP

### Sans réduction actuarielle :

61 ans d'âge ;

ou

35 années de service aux fins d'admissibilité;

ou

le critère 90 (âge de 60 ans minimum + années de service).

### Avec réduction actuarielle de 6 % depuis le 1er juillet 2020 :

55 ans d'âge

## CALCUL DE LA PENSION SANS RÉDUCTION ACTUARIELLE

Le nombre d'années de service aux fins de calcul (max. : 40 années depuis le 1er janvier 2017) multiplié par 2 %, multiplié par le salaire moyen des 5 années les mieux rémunérées.

## RETRAITE PROGRESSIVE

- Programme sur une durée maximale de 7 ans à compter de janvier 2025;
- 1ère année: banque de 5 jours de congé;
- 2e année: banque de 20 jours de congé;
- Entente avec l'employeur;
- Réduction du temps de travail maximum de 60 % (donc peut travailler à 40%);
- Avoir droit à une pension à la fin du programme;
- On cotise au régime comme si on travaillait à temps plein (100 %);
- Chaque année compte comme si on travaillait à temps plein.

## ABANDON DE L'ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE

Dans la plupart des cas, à deux ans de l'atteinte d'un critère sans réduction actuarielle, car le contrat d'assurance avec la SSQ prévoit l'intégration automatique avec la rente de retraite sans réduction actuarielle aux prestations d'assurance salaire.

► IMPORTANT Consultez votre syndicat avant de prendre une décision.

Pour plus d'informations, communiquez avec Claude Dansereau, responsable des droits parentaux et du dossier de la retraite au 450 742-5953 ou par courriel [claudе.dansereau@cssst.gouv.qc.ca](mailto:claudе.dansereau@cssst.gouv.qc.ca)



# MATERNITÉ, PATERNITÉ ET COTISATIONS AU RREGOP

## 1-CONGÉ DE MATERNITÉ

Il y a exonération des cotisations au RREGOP durant tout le congé de maternité de 21 semaines de même que durant une période de retrait préventif ou d'assurance salaire.

## 2-CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ADOPTION

Les cotisations sont prélevées comme si la personne recevait son salaire à 100 %, même si elle n'en reçoit que 25 % ou 30 %.

## 3-CONGÉS SANS TRAITEMENT (PARENTAUX DE 29 SEMAINES, PLUS DE 30 JOURS CONSÉCUTIFS)

Si la demande de rachat est faite dans les 6 mois suivant la fin du congé (peut être le 30 juin), le coût est égal aux cotisations qui auraient été prélevées si la personne avait été au travail.

- **Après 6 mois, le coût est plus élevé.**
- **Jusqu'à 90 jours ouvrables peuvent être crédités gratuitement et ce, une seule fois (29 semaines = 145 jours ouvrables - 90 = 55 jours à cotiser).**
- **Le coût du rachat peut être défrayé par étalement ou avec des REER. Pour le rachat, il faut remplir la demande sur le site de Retraite Québec.**

## LA CSQ ET LES DROITS PARENTAUX– UNE EXPERTISE UNIQUE À VOTRE PORTÉE

**VOUS ÊTES ENCEINTE? VOUS SEREZ BIENTÔT PAPA? VOUS DÉSIREZ ADOPTER UN ENFANT?**

**Vous avez des droits prévus dans :**

- Votre convention collective (droits parentaux);
- Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (retrait préventif).

**Saviez-vous que ...**

- Les liens et interactions entre votre convention collective et le RQAP sont parfois **complexes**?
- Dans certains cas, les **retraits préventifs** ou les **grossesses rapprochées** peuvent **affecter votre montant de prestations** du RQAP?
- Une baisse de vos revenus d'emploi lors d'une **période de chômage** ou encore la **précarité d'emploi** de façon générale peuvent aussi avoir des **effets indésirables** sur vos prestations?
- **Votre syndicat CSQ** peut vous informer sur les moyens d'amoinrir ou d'**annuler ces effets négatifs** (par exemple, les articles 31.1 ou 31.2 du RQAP ou le début anticipé d'une période de prestations)?

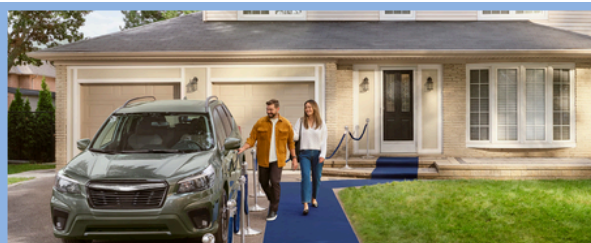
Votre convention collective (tout comme la Loi sur les normes du travail) permet au père de prendre jusqu'à trois périodes de congé distinctes dans l'année suivant la naissance de son enfant?

Pour plus d'informations, communiquez avec Claude Dansereau, responsable des droits parentaux et du dossier de la retraite au 450 742-5953 ou par courriel [claudе.dansereau@cssst.gouv.qc.ca](mailto:claudе.dansereau@cssst.gouv.qc.ca)



Adoption du projet de loi n° 51 *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*

NAISSANCE	
Type de prestations	En vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (PL n° 51)
Régime de base	
Parents biologiques	<p>18 semaines de prestations de maternité exclusives (70 %)  5 semaines de prestations de paternité exclusives (70 %)  32 semaines de prestations parentales partageables (7 à 70% et 25 à 55%)</p> <p>Ajout de 4 semaines à 55 % si les deux parents prennent d'abord chacun 8 semaines de prestations partageable (2 x 8)</p> <p>➤ Total : maximum de 59 semaines (30 semaines à 70 % et 29 à 55 %) dont 4 à 55 % sont conditionnelles au partage des prestations parentales</p>
Régime particulier	
Parents biologiques	<p>15 semaines de prestations de maternité exclusives (75 %)  3 semaines de prestations de paternité exclusives (75 %)  25 semaines de prestations parentales partageables (75 %)</p> <p>Ajout de 3 semaines à 75 % si les deux parents prennent chacun 6 semaines de prestations partageables (2 x 6)</p> <p>➤ Total : maximum de 46 semaines (75 %) dont 3 qui sont conditionnelles au partage des prestations parentales</p>



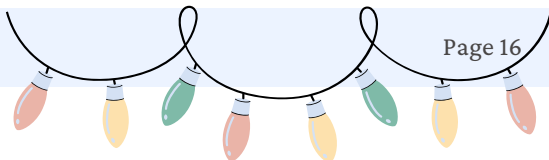
laPersonnelle

Économisez plus en regroupant vos assurances auto et habitation



En savoir plus





# ASSURANCE VOYAGE ET ANNULATION DE VOYAGE

La période des vacances de Noël approche à grands pas et pour plusieurs, les vacances rimeront avec voyage. En ce sens, il est à noter que le regroupement complémentaire facultatif 1 du régime *Alter ego* (J9999) doit être détenu pour bénéficier de la couverture d'assurance voyage avec assistance et d'annulation de voyage. Les membres qui souhaiteraient ajouter cette protection peuvent le faire en transmettant à l'employeur le formulaire « Demande d'adhésion ou de changement », et ce, minimalement plus d'une période de paie avant leur départ, à défaut de quoi le changement demandé pourrait ne pas être encore en vigueur.

Cette couverture permet le remboursement des frais médicaux d'urgence encourus à l'extérieur de la province de résidence de la personne assurée. Selon les clauses du contrat, cette couverture demeure offerte même si un avis du gouvernement du Canada d'éviter tout voyage non essentiel est émis pour la destination choisie, à condition que la personne assurée présente un état de santé bon et stable avant le départ.

**alter ego**  
L'AVANTAGE CSQ

**La ligne pour joindre Alter ego  
pour les membres CSQ :**

**1-888-CSQ-0006  
(1-888-277-0006)**

