



INFO-SEBR

JOURNAL SYNDICAL



MOT DE LA PRÉSIDENTE

Voilà, le train entrera bientôt en gare. Un train que j'ai attrapé alors qu'il filait déjà à toute vitesse, en août 2015, quelques mois avant la signature de la convention 2015. Ce périple aura duré onze années. Onze années passées à prendre soin de vous et à veiller sur vos droits.

J'ai adoré mes années d'enseignement, et la décision d'accepter la présidence du SEBR n'a pas été facile. Je n'ai cependant aucun regret, puisque ce fut une belle expérience.

Je prends ma retraite le cœur rempli de merveilleuses rencontres et de beaux souvenirs. Dans un monde du travail de plus en plus exigeant et un milieu scolaire qui l'est tout autant, il est nécessaire de se soutenir entre collègues et sur le plan syndical. Votre plus grand pouvoir est et demeurera toujours la solidarité.

L'éducation ne change pas le monde. L'éducation change les gens et les gens changent le monde. Continuez votre beau travail, vous faites la différence.

Au plaisir de vous revoir !

PRÉSIDENTE SEBR

LE BUREAU SERA FERMÉ POUR LA PÉRIODE ESTIVALE DU 4 JUILLET AU 16 AOÛT INCLUSIVEMENT.
POUR TOUTE URGENCE, VEUILLEZ NOUS ENVOYER UN COURRIEL ET NOUS VOUS CONTACTERONS DÈS QUE POSSIBLE.

MISE EN PAGE : MARIE-CLAUDE DAIGLE, SECRÉTAIRE SEBR



450-742-5953



Z32.BAS.RICHELIEU@LACSO.ORG



SEBR.LACSO.ORG



323, RUE DU COLLÈGE, SOREL-TRACY

MERCI, *Lisette!*



LE DROIT À LA DÉCONNEXION :

un enjeu essentiel pour la santé psychologique des enseignants

Dans le milieu de l'enseignement, les enseignants portent bien plus qu'une tâche pédagogique. Ils accompagnent, rassurent, planifient, corrigent et soutiennent leurs élèves, tout en collaborant avec les parents, la direction et divers spécialistes du milieu scolaire, ou même à l'externe, dans certains dossiers.

Avec les courriels, les diverses plateformes numériques et les téléphones intelligents, on peut joindre les enseignants où qu'ils soient, peu importe le jour ou l'heure. Est-ce que le sentiment de devoir toujours être disponible est normal ? La réponse est non. Aucun emploi n'a légalement le droit d'exiger qu'une personne soit disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Le droit à la déconnexion signifie qu'un employé peut cesser de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail sans que cela lui soit reproché.

Donc, les directions, les parents ou autres intervenants ne doivent pas s'attendre à ce que vous leur répondiez le soir et la fin de semaine. Les gens ne sont pas toujours conscients que ce qu'ils perçoivent comme une simple petite question peut se transformer en plus d'une centaine de sollicitations lorsqu'on additionne les élèves, les directions, les spécialistes et les secrétaires, etc.

Il faut à tout prix éviter que les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle disparaissent. Le repos est essentiel à la préservation de la santé psychologique et physique. Il est aussi nécessaire à la qualité du travail. Être disponible en tout temps n'est pas et ne devrait jamais être une norme.

Savoir définir ses limites est plus que jamais essentiel dans le monde d'aujourd'hui.

Suzanne Tremblay
PRÉSIDENTE SEBR

DÉTRESSE *psychologique*



Dans le monde du travail en général, les défis liés à la santé mentale sont de plus en plus présents. Dans le réseau de l'éducation, la tâche est de plus en plus lourde, les élèves de plus en plus difficiles et certains parents ont des exigences inadéquates. Si l'on ajoute à cela les difficultés du quotidien, comme les problèmes de santé, financiers, familiaux ou les ruptures, il est possible qu'une personne croule sous le poids de sa vie professionnelle ou personnelle, ou même des deux.

Stress chronique, épuisement, anxiété, troubles d'adaptation et dépression peuvent affecter n'importe quel employé, indépendamment de son poste ou de son ancienneté. Plier sous le poids de la pression psychologique n'est pas un signe de faiblesse, mais un indicateur qu'un soutien est nécessaire.

**LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE
LIÉE AU TRAVAIL N'EST PAS UN
ÉCHEC PERSONNEL, MAIS UN
ENJEU COLLECTIF.**

Souvent, des enseignants me contactent pour me dire que ça ne va pas. Bien souvent s'ajoute à cela un sentiment de culpabilité qui engendre des réflexions comme : « Je ne peux pas laisser tomber mes élèves », « Je dois faire les bulletins, terminer tel projet », etc. Je leur réponds toujours la même chose : lorsque ça ne va pas, tu dois être la personne la plus importante et prendre soin de toi. De toute façon, pour enseigner dans le monde d'aujourd'hui, il faut vraiment être solide à 100 %.

Plus une personne tarde à s'écouter et à reconnaître les signes de détresse, plus les dommages seront grands et plus le retour à une certaine normalité sera difficile.

Parfois, il faut prendre une pause afin de revenir plus fort ...


PRÉSIDENTE SEBR

MAÎTRES

DE NOTRE PROFESSION

À la fin avril, quelques collègues du conseil exécutif, du conseil des délégués et moi-même avons eu la chance de participer au colloque *Maîtres de notre profession* de la FSE-CSQ au Centre des congrès de Québec. Cet événement a permis à un peu plus de cinq cents personnes du domaine de l'enseignement d'en apprendre davantage concernant trois enjeux d'actualité : enseigner à l'ère de l'intelligence artificielle (IA), repenser la formation des nouveaux enseignants et leur insertion professionnelle ainsi que d'exercer notre leadership professionnel.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de nos apprentissages lors du colloque.

Enseigner à l'ère de l'IA

La pratique enseignante change et nous devons continuellement adapter notre réalité aux nouvelles technologies de l'information et des communications, dont l'IA. Depuis plusieurs années, tous les secteurs d'enseignement (préscolaire, primaire, secondaire, formation générale aux adultes, formation professionnelle, collégiale et universitaire) sont affectés par ces changements technologiques.

Nous avons maintenant accès à l'intelligence artificielle pour améliorer notre enseignement et développer des outils pédagogiques diversifiés tout en tenant compte de notre liberté pédagogique ainsi que de notre expertise professionnelle. Cependant, afin d'utiliser l'IA à son plein potentiel, il faut connaître et maîtriser les principes, déterminer nos besoins, et ce, tout en respectant les défis d'ordre éthique, professionnel et pédagogique. Ainsi, un enseignant bien outillé qui travaille efficacement et en confiance avec l'IA saura davantage estimer la valeur de cette nouvelle technologie.

Repenser la formation des nouveaux enseignants et leur insertion professionnelle

Avec la pénurie de main-d'œuvre et le nombre grandissant d'enseignants non légalement qualifiés qui font leur intégration sur le marché du travail, c'est-à-dire dans une classe, devant plusieurs élèves, souvent sans expérience ou connaissances en éducation ni études dans le domaine, la réalité de la qualification universitaire a bien changé. Ainsi, les syndicats, tout comme des chercheurs universitaires, se penchent de plus en plus sur la

question d'adapter et d'améliorer la formation universitaire initiale en tenant compte de la réalité actuelle ainsi que des besoins des étudiants, mais sans en diminuer les exigences. Quelles sont les possibilités envisagées ? Est-ce qu'une formation minimale non qualifiante, mais obligatoire, pourrait être envisagée pour les nouveaux enseignants sans formation ni expérience ou, lors de la quatrième année du baccalauréat, une résidence pour l'année scolaire entière serait mise en place ? Plusieurs éventualités sont en cours d'analyse et nous en connaissons certainement les aboutissements dans un avenir rapproché.

Exercer notre leadership professionnel

En tant qu'enseignants, nous démontrons quotidiennement notre professionnalisme et exerçons notre leadership. Cependant, le gouvernement n'a pas ce même point de vue, puisqu'il a mis en place un code d'éthique, a limité notre liberté de parole dans les lieux publics, a instauré des mesures de contrôle, dont l'évaluation des enseignants tous les deux ans, et ce, en incluant la remise de nos planifications de cours, et il a fini par établir des règles de civilité qui doivent être appliquées dans toutes les écoles. Quelle confiance il a en nous !

Puisque les actions posées par le gouvernement ont mis en rogne les enseignants, et donc les syndicats, nous avons pu, lors du colloque, exprimer notre point de vue,



proposer des valeurs ainsi que des principes qui permettront de guider notre éthique professionnelle, mais également notre évaluation, notre planification pédagogique et nos règles reliées au civisme. Notre leadership professionnel, on y tient !

Qui que nous soyons comme enseignants et peu importe le nombre de jours, de mois ou d'années d'expérience que nous avons dans la pratique de notre métier, nous demeurons des influenceurs d'avenir et des modèles pour nos apprenants. L'apprentissage, autant pour les élèves que pour nous qui devons continuellement nous mettre à jour, fait partie de notre profession et est au cœur de notre réalité. Que ce soit entre collègues qui s'instruisent mutuellement grâce à nos expériences ou aux colloques/congrès auxquels nous participons, il faut toujours garder en mémoire que l'enseignant demeure le plus grand maître de sa profession.

Elaine Cournoyer

MEMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF ET DÉLÉGUÉE SYNDICALE
EN FORMATION PROFESSIONNELLE (CBG)

Colloque FSE 2026

Réflexions sur notre profession

Le 30 avril et le 1er mai 2026, j'ai eu la chance de participer au colloque *Maîtres de notre profession*, organisé par la FSE, une expérience des plus enrichissantes.



Dès la première journée, les différentes interventions m'ont permis de mieux comprendre les priorités actuelles de notre milieu, notamment grâce à la présentation des résultats de la consultation en vue des prochaines négociations. Les témoignages d'Anaïs Barbeau-Lavalette et d'Émile Proulx-Cloutier m'ont particulièrement touchée. Ils m'ont rappelé à quel point notre rôle peut avoir un impact durable dans la vie des élèves.

Les réflexions proposées lors de la deuxième journée ont été tout aussi stimulantes. Le thème de l'intelligence artificielle m'a amenée à reconnaître à la fois son potentiel dans ma pratique professionnelle et les défis qu'elle soulève, notamment sur les plans éthique et pédagogique.

J'ai également trouvé très pertinentes les discussions portant sur la formation initiale et l'insertion professionnelle, particulièrement en ce qui concerne l'idée d'une résidence prolongée et l'accompagnement des enseignants qui intègrent le réseau sans formation complète. Enfin, la question du leadership professionnel m'a fait réfléchir à notre autonomie et à notre capacité d'agir, même dans un contexte parfois contraignant.

Les échanges en groupes et en sous-groupes sectoriels m'ont permis d'entendre des points de vue variés et enrichissants. Les moments d'humour intégrés aux ateliers ont également apporté une belle légèreté à l'ensemble. Cette expérience a été d'autant plus significative qu'elle s'est déroulée aux côtés d'une équipe engagée du Syndicat du Bas-Richelieu.

Caroline Bibeau

DÉLÉGUÉE SYNDICALE ET ENSEIGNANTE À L'ÉCOLE LAPLUME

La DIVERSITÉ COMME RICHESSE COLLECTIVE

Le mois dernier, j'ai eu la chance de participer au Réseau du comité de la diversité sexuelle et de l'identité de genre et d'y représenter le syndicat. Cette journée a permis d'aborder différentes réalités vécues par le personnel LGBTQ+, à travers des conférences, des témoignages et des échanges riches en réflexion.

Lors de cette rencontre, des membres du personnel scolaire ont témoigné du fait qu'ils dissimulent leur orientation sexuelle par crainte de jugement, de rejet ou de représailles. D'autres ont également évoqué les remarques blessantes et les commentaires banalisés auxquels ils sont parfois confrontés, que ce soit sous forme de plaisanteries de la part de collègues ou de réticences exprimées par certains parents à l'idée qu'ils interviennent auprès de leur enfant. Ces échanges rappellent une réalité qu'on ne peut plus minimiser : dans nos écoles, des jeunes et des adultes vivent encore de l'exclusion, parfois en silence.

Selon Michel Dorais, sociologue et spécialiste du genre et des sexualités, fermer les yeux ou éviter le sujet pour ne pas faire de vagues ne protège personne. Cela laisse plutôt la place aux préjugés, aux microagressions et à l'intimidation.



Dans un contexte de hausse des crimes haineux visant les personnes homosexuelles et celles issues de la diversité de genre, l'école doit demeurer un milieu sécuritaire. Cela demande parfois de revoir nos interventions et notre vocabulaire. Par exemple, réagir à certains propos ou certaines expressions, refuser les blagues déplacées, ne pas présumer du genre ou de l'orientation sexuelle de nos collègues. Ces gestes semblent simples, mais peuvent changer le climat d'une école.

Les syndicats auront toujours un rôle à jouer dans la création d'un milieu de travail sécuritaire. Les débats sur les toilettes mixtes ou le genre des intervenants ne devraient pas nous détourner de l'essentiel; chaque individu a droit à un environnement empreint de respect, de sécurité et de dignité. Le SEBR continuera de soutenir tous ses membres avec ouverture, équité et bienveillance.

Marie-Pier Latraverse

ENSEIGNANTE ET DÉLÉGUÉE SYNDICALE ÉCOLE YAMASKA
REPRÉSENTANTE DU SEBR AU COMITÉ POUR LA DIVERSITÉ
SEXUELLE ET L'IDENTITÉ DE GENRE (CDSIG)

POUR EN CONNAÎTRE
DAVANTAGE SUR CE
NOUVEAU COMITÉ DE LA
CSQ, CLIQUEZ ICI !



INFO-SEBR

MIEUX CONNAÎTRE l'éducation des adultes (FGA)

Lors de mes tournées avec le Fonds de solidarité de la FTQ, on me pose souvent des questions sur l'éducation des adultes. Je vous propose donc un bref aperçu afin de mieux faire connaître la formation générale des adultes (FGA).

D'abord, il est important de préciser que l'éducation des adultes ne s'adresse pas uniquement aux élèves ayant rencontré des difficultés au secondaire. On y retrouve une grande diversité de profils : certains élèves réussissaient très bien au secteur jeune, mais ont vécu des situations personnelles ayant perturbé leur parcours scolaire; d'autres avaient simplement besoin d'un environnement différent de celui, parfois plus exigeant, des écoles très peuplées.

À la FGA, on enseigne les matières de base, du secondaire 1 au secondaire 5, ainsi que certains cours à option de 4e et de 5e secondaire. Un niveau présecondaire est également offert pour les élèves qui doivent consolider leurs acquis avant d'intégrer le secondaire. Contrairement à une croyance répandue, il n'existe plus de tests de reclassement. Autrefois, il était possible de repositionner un élève à un niveau inférieur (par exemple, retourner au secondaire 1 après un secondaire 3 réussi). Ce n'est désormais plus permis : un élève poursuit son parcours là où il l'a laissé au secteur jeune.

Les cours offerts au centre sont majoritairement individualisés et réalisés à l'aide de l'ordinateur. Même si cette formule permet une progression à son rythme et s'appuie sur un accompagnement soutenu des enseignants, elle exige des élèves une grande autodiscipline et un bon niveau de motivation. Nous proposons également des parcours adaptés, tels que les programmes *Impulsion* et *Développement des habiletés spécifiques*. Ces programmes de participation sociale visent à soutenir les personnes qui ont atteint leur plein potentiel sur le plan académique, sans avoir obtenu de diplôme, en les aidant à se projeter vers un emploi ou un projet de vie. Nous avons aussi une friperie ouverte au public qui sert de plateau de travail à ces élèves.

Par ailleurs, la FGA offre aussi des services au sein de la prison de Sorel-Tracy, où des cours de français, d'anglais et de mathématiques, ainsi que le programme de participation sociale, sont dispensés.

Enfin, cette année, notre centre a fait peau neuve grâce à des travaux de rafraîchissement et à quelques améliorations. Le résultat en vaut la peine — n'hésitez pas à venir nous visiter et à faire un détour par la friperie.

Claudine Jutras

ENSEIGNANTE ET DÉLÉGUÉE SYNDICALE À L'ÉDUCATION DES ADULTES, RESPONSABLE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU SECTEUR DES ADULTES ET RESPONSABLE LOCALE DU FONDS FTQ

Guide sur l'assurance-emploi

ET PRESTATIONS SPÉCIALES

C'est en avril 2025 qu'un guide sur l'assurance-emploi s'adressant uniquement aux enseignants a fait son apparition. Cet outil tant attendu constitue une précieuse source d'information et répond à plusieurs questions que peut se poser un enseignant.

Nous connaissons tous les prestations régulières de l'assurance-emploi, mais j'aimerais attirer votre attention sur les prestations spéciales.

Au Québec, il en existe quatre :

- Maladie
- Proches aidants d'adultes
- Proches aidants d'enfants
- Compassion

Le nombre maximal de semaines de prestations est de 26. Il n'y a pas de délai de carence si votre employeur vous verse une ou plusieurs journées de maladie. Vous devez pouvoir démontrer que vous auriez été disponible pour travailler, n'eût été de votre maladie. Vous pouvez y avoir droit même après un départ volontaire ou un congédiement pour inconduite. Service Canada pourrait toutefois exiger un certificat médical.

Prestations de maladie

Pour y être admissible, vous devez avoir accumulé 600 heures assurables, peu importe le taux régional de chômage. Un délai de carence d'une semaine s'applique également.

Pour en savoir plus, consultez la fiche complémentaire 13 du nouveau guide sur l'assurance-emploi (FSE-CSQ et FPEP-CSQ) ou adressez-vous à votre syndicat.

Prestations pour proches aidants d'adultes, d'enfants ou de compassion

Le nombre maximal de semaines de prestations est de :

- 15 semaines pour prendre soin d'un adulte
- 35 semaines pour prendre soin d'un enfant
- 26 semaines pour les prestations de compassion

Vous êtes admissible à ces prestations si vous devez prendre soin d'un membre de votre famille gravement malade ou blessé. Dans le cas des prestations de compassion, il doit exister un risque que cette personne décède dans les six prochains mois. Ces prestations peuvent être partagées entre plusieurs membres de la famille (un seul délai de carence s'applique, s'il y a lieu). Pour en savoir plus sur l'ensemble des prestations spéciales, visitez [Prestations d'assurance-emploi – Canada.ca](https://www.sebr.ca/prestations-d-assurance-emploi), consultez la fiche complémentaire 14 du nouveau guide sur l'assurance-emploi (FSE-CSQ et FPEP-CSQ) ou communiquez avec votre syndicat.

Il est primordial de valider l'information auprès de votre syndicat afin de vous assurer d'exercer pleinement tous les droits relatifs à votre situation personnelle.

Yann Arseneault

RESPONSABLE DU DOSSIER DE L'ASSURANCE-EMPLOI AU SEBR
CONSEILLER AU CONSEIL EXÉCUTIF DU SEBR

Cliquez sur l'image pour accéder au guide



Source : Guide sur l'assurance-emploi (FSE-CSQ et FPEP-CSQ)

-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 % par année ou 0,5 % par mois :

55 ans d'âge

CALCUL DE LA PENSION SANS RÉDUCTION ACTUARIELLE

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

RETRAITE PROGRESSIVE

- Programme sur une durée maximale de 5 ans + 2 années optionnelles, si la demande est faite au moins 6 mois avant la fin de l'entente
- 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 l'on travaillait à temps plein (100 %);
- Chaque année compte comme si l'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 Beneva 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, veuillez communiquer avec moi au 450 742-5953 ou par courriel

sebr.cdansereau@videotron.ca



CLAUDE DANSEREAU
RESPONSABLE DU DOSSIER DES DROITS PARENTAUX ET DE LA RETRAITE
CONSEILLER/TRÉSORIER AU SEBR

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, veuillez communiquer avec moi au 450 742-5953 ou par courriel

sebr.cdansereau@videotron.ca



CLAUDE DANSEREAU
RESPONSABLE DU DOSSIER DES DROITS PARENTAUX ET DE LA RETRAITE
CONSEILLER/TRÉSORIER AU SEBR

PRESTATIONS RQAP

ADOPTION DU PROJET DE LOI 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 1er janvier 2021 (PL 51)
Régime de base	
Parents biologiques	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 %) Ajout de 4 semaines à 55 % si les deux parents prennent d'abord chacun 8 semaines de prestations partageables (2 x 8) Total : maximum de 59 semaines (30 semaines à 70 % et 29 à 55 %) dont 4 à 55 % sont conditionnelles au partage des prestations parentales
Régime particulier	
Parents biologiques	15 semaines de prestations de maternité exclusives (75 %) 3 semaines de prestations de paternité exclusives (75 %) 25 semaines de prestations parentales partageables (75 %) Ajout de 3 semaines à 75 % si les deux parents prennent chacun 6 semaines de prestations partageables (2 x 6) Total : maximum de 46 semaines (75 %) dont 3 qui sont conditionnelles au partage des prestations parentales



laPersonnelle

Économisez plus en regroupant vos assurances auto et habitation



En savoir plus



ASSURANCE VOYAGE ET ANNULATION DE VOYAGE

Les vacances estivales arrivent à grands pas, et nombreuses sont les personnes qui préparent déjà leurs valises.

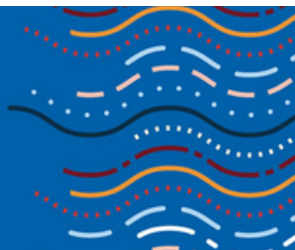
En ce sens, il est à noter que le regroupement complémentaire facultatif 1 du régime Alter ego (J9999) doit être détenu pour bénéficier de la couverture d'assurance voyage avec assistance et d'annulation de voyage. Les membres qui souhaiteraient ajouter cette protection peuvent le faire en transmettant à leur 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. Vous devez aviser votre assureur, peu importe la destination, si vous présentez des particularités liées à votre état de santé.

Beneva propose un outil d'information permettant de comprendre les subtilités des protections d'assurance voyage en fonction des différents scénarios qui peuvent se présenter dans le cadre d'un voyage. Nous vous invitons à consulter cet outil en cliquant ici.



alter ego
L'AVANTAGE CSQ



Avantages pour les membres

Saviez-vous qu'être membre d'un syndicat affilié à la CSQ vous permet de profiter de plusieurs rabais?

Cliquez sur l'image pour en savoir davantage!

