



INFO-SEBR

JOURNAL SYNDICAL



MOT DE LA PRÉSIDENTE

Le temps des Fêtes est à nos portes de nouveau et l'automne s'est déjà envolé. Il a été rempli de nombreuses attaques et projets de lois antisyndicaux, voire antisociaux, de la CAQ.

Ces attaques annoncent un recul pour tous, mais encore plus pour les femmes, qui composent la majorité de nos membres. Il est important de continuer à se battre pour nos droits. L'impact des actions syndicales vise directement nos membres, mais toute la société bénéficie de celles-ci.

En cette période des Fêtes, je tiens à vous féliciter et à vous remercier pour votre dévouement constant envers vos élèves et étudiants. Chaque jour, la tâche devient plus exigeante, et la pénurie en milieu scolaire y ajoute encore des défis. Même si vos élèves ne le réalisent pas toujours sur le moment, vous êtes des artisan(e)s de leur avenir. Merci d'être là, indispensables, fidèles et dévoué(e)s.

Profitez de cette petite pause bien méritée pour vous ressourcer et partager des moments précieux avec vos proches.

Joyeuses Fêtes à tous!

PRÉSIDENTE SEBR



LE BUREAU SERA FERMÉ POUR LA PÉRIODE DES FÊTES DU 20 DÉCEMBRE 2025 AU 4 JANVIER 2026 INCLUSIVEMENT.
POUR TOUTE URGENCE, VEUILLER NOUS ENVOYER UN COURRIEL ET NOUS VOUS CONTACTERONS DÈS QUE POSSIBLE.



Lettre d'une enseignante du préscolaire-primaire au PÈRE NOËL

Cher Père Noël,

Voici ma liste de souhaits en ce Noël 2025.

J'aimerais ne plus subir de gestes de violence en classe. Qu'on cesse de me mordre, de me cracher dessus, de me bousculer, de me pousser ou de me frapper. Je ne mérite pas toutes ces ecchymoses dans mon milieu de travail, qui devient de plus en plus toxique.

J'aimerais aussi que les attaques verbales prennent fin. Tous les sobriquets dont certains élèves m'affublent sont de plus en plus difficiles à ignorer et continuent longtemps de résonner dans mon cœur et dans ma tête.

J'aimerais que ma direction ait les moyens de soutenir le personnel afin d'améliorer le climat pour mon bien-être et la réussite éducative de chacun de mes élèves.

J'aimerais qu'on arrête de protéger les élèves violents en me rappelant qu'ils ont droit à 180 jours de classe, et qu'on me permette plutôt d'enseigner ces 180 jours à tous mes autres élèves, qui n'en bénéficient pas chaque fois que tout s'arrête parce qu'un élève qui ne devrait pas être dans ma classe dite régulière se désorganise.

J'aimerais qu'au ministère, plus haut, on cesse d'en rajouter toujours davantage sur les épaules des enseignants, dont la tâche déborde déjà. J'aimerais que le gouvernement investisse les sommes nécessaires en éducation, car je ne peux qu'être inquiète, oui pour ma profession, mais aussi pour la société de demain. Je voudrais que nos dirigeants réalisent qu'ils sont responsables de la désertion vécue dans le milieu scolaire, une désertion qui pèse lourd sur ceux qui restent.

Bref, j'aimerais simplement faire ce pour quoi je suis formée : enseigner dans un milieu exempt de toute forme de violence et ayant les moyens de préparer une future société en bonne santé.

Je ne t'écris pas pour que les élèves désorganisés n'aient pas un beau cadeau de Noël, je t'écris afin que tu me fasses le plus beau cadeau à moi. Ce merveilleux cadeau serait une année scolaire paisible avec le soutien nécessaire afin que mes collègues et moi soyons en sécurité et puissions travailler dans le respect, sans aucune forme de violence. Je sais que tu dois répondre à de nombreuses lettres. J'espère donc ne pas trop t'en demander.

Joyeux Noël,

Madame X
Enseignante au préscolaire-primaire



INFO-SEBR

Dérives gouvernementales

Rien ne va plus dans les sondages pour la CAQ. Est-ce que cette situation les calme? Eh bien non, loin de là! La CAQ cherche à détourner les regards en manipulant la population, afin de lui faire croire que les syndicats sont plus « croches » que le gouvernement. Ce même gouvernement qui a, entre autres, dépensé des millions de dollars dans *SAAQclic* et *Northvolt* tente de vous convaincre que les syndicats dépensent impunément votre argent.

Dans un Québec champion du dialogue social, le gouvernement cherche à anéantir ce dialogue en muselant les syndicats et en les empêchant de parler pour leurs membres. Les syndicats représentent une grande force collective, fruit de l'union de travailleuses et de travailleurs qui, ensemble, se battent pour défendre leurs droits et influencer des projets de loi qui vont parfois à l'encontre de leurs membres, voire de la population en général.

Le discours du gouvernement invite nos membres à ne plus nous faire confiance. Pourtant, rien n'est plus démocratique qu'un syndicat. Nos statuts, règlements, cotisations et règles budgétaires sont votés en assemblées générales ou en conseil des déléguées et délégués.



La CAQ, avec ses allégations trompeuses et mensongères, cherche à diviser pour régner, en s'appuyant sur des faits inexacts qui ne nous concernent pas tous.

Pourtant, la CAQ n'a pas légalement le droit de s'ingérer dans nos affaires syndicales, celles-ci appartenant exclusivement aux membres.

L'automne a été témoin de nombreuses lois* qui restreignent les Québécoises et les Québécois. Des lois qui centralisent le pouvoir entre les mains du gouvernement. Dans une période où le coût de la vie ne cesse d'augmenter, celui-ci multiplie les mauvaises décisions. S'il nous retire une partie de nos cotisations et s'il réduit les moyens des centrales syndicales pour contester ou tenter de modifier certains projets de loi, qui vous défendra?

Notre travail au syndicat est de protéger nos membres, mais plusieurs projets de loi ont un impact direct sur eux.

*Entre autres, le PL47 (Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel), le PL 100 (Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic), le PL94 (Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives) et le PL3 (Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail).

Le président de la CSQ, M. Éric Gingras, a donné un bel exemple en chambre parlementaire lors de son intervention :

« Si la CSQ intervient pour un accès à des loyers abordables, ce n'est pas dans la convention collective des membres, mais cela a un impact direct sur plusieurs d'entre eux. »



N'oublions pas que la syndicalisation favorise la réduction des écarts entre les hommes et les femmes. Selon une récente étude de l'IRIS (Institut de recherches et d'informations socioéconomiques) la rémunération horaire des employées syndiquées a atteint 95,6% de celles de leurs collègues masculins syndiqués en 2024, soit près de 5 points de pourcentage de plus que pour l'ensemble des travailleuses. À l'inverse, les femmes non syndiquées ont une rémunération horaire moyenne équivalant à 87,5% de celle des hommes non syndiqués. Le secteur de l'enseignement est majoritairement féminin, et, depuis le début des années 90, nous défendons l'équité salariale des travailleuses. Croyez-vous vraiment que le gouvernement s'en préoccupera sans la lutte acharnée des centrales syndicales?

Le Barreau du Québec, appuyé par d'autres organismes, dénonce ce projet de loi antisyndical qu'est le PL3. Les syndicats sont bien plus transparents que la CAQ ne l'a jamais été.

La CAQ ne travaille pas pour la population. Elle centralise les pouvoirs en bafouant vos droits, sans aucune transparence.


PRÉSIDENTE SEBR

PAUVRETÉ ET PRÉCARITÉ

UN PORTRAIT PRÉOCCUPANT

Les 27 et 28 novembre derniers, nous avons participé au réseau conjoint des jeunes et de l'action sociopolitique qui se tenait à Mont-Tremblant. Lors de notre séjour, nous avons assisté à plusieurs conférences portant sur la pauvreté et la précarité au Québec.

Nos journées étaient remplies de témoignages touchants, de conférences, de panels ainsi que d'évènements sociaux qui nous ont permis d'échanger avec d'autres jeunes enseignants du Québec. Les témoignages de Gabriel Pagé et Jonathan Lavoie furent un grand succès, laissant la salle émue et en larmes pour certains. Vivian Labrie, une chercheuse pour l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), a ensuite présenté ses travaux portant sur le panier d'achat au Québec. Un panier d'achat représente le minimum nécessaire pour survivre au Québec. Elle a démontré que les plus riches disposent d'environ 4,5 paniers tandis que les plus pauvres n'en ont qu'environ 0,6, ce qui démontre un écart impressionnant dans la population.

Le panel était constitué de Minh Nguyen, Véronique Dupéré, Maria Eugenia Longo ainsi que Charles Fleury. Minh Nguyen, conseiller socioéconomique à la CSQ, a démontré que le salaire minimum au Québec ne suit plus le pouvoir d'achat depuis plusieurs années. Véronique Dupéré, professeur en psychoéducation à l'Université de Montréal, a quant à elle présenté son projet de recherche mettant en lumière la précarité alimentaire vécue par les étudiants en 2025. Finalement, Maria Eugenia Longo et Charles Fleury ont montré que le taux de chômage chez les 19 à 24 ans est en hausse depuis les cinq dernières années. La première journée s'est conclue avec un 5 à 7 où nous avons pu échanger avec différents jeunes venant d'un peu partout au Québec.

La journée du 28 novembre a commencé avec un deuxième panel portant sur les pistes de solutions face à la pauvreté et à la précarité des jeunes au Québec. L'une de ces solutions, l'Auberge du Cœur, met en place des maisons offrant divers services aux jeunes, qu'il s'agisse de services de base comme un toit ou de la nourriture, ou de services post-hébergement tels que l'accès à des intervenants et l'accompagnement vers la réinsertion sociale. Nous avons clos notre séjour en rédigeant une lettre de Noël au premier ministre François Legault, lui demandant d'agir sur la pauvreté et la précarité au Québec.

*Marc-Antoine Deblois
Mathilde Bergeron*

REPRÉSENTANTS DU SEBR
AU RÉSEAU DES JEUNES DE LA CSQ



LA RÉALITÉ DE LA TAXE ROSE

Le Comité d'action féministe de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) est un organisme qui existe depuis plus de 50 ans et qui lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que pour les droits des femmes au sein de la CSQ et dans la société québécoise.

Le comité a été créé en 1973 et a joué un rôle important dans l'avancement des droits des femmes, notamment en matière d'équité salariale, de congés parentaux et de protection contre la discrimination. Il continue de travailler sur des enjeux tels que la valorisation des emplois à prédominance féminine, la lutte contre la violence faite aux femmes et la promotion de l'égalité des genres.

Le Comité d'action féministe de la CSQ est également impliqué dans des campagnes nationales et internationales, telles que la Journée internationale des droits des femmes et la Marche mondiale des femmes. Dominique et moi avons eu la chance d'y participer pour dénoncer la pauvreté, les violences faites aux femmes et la crise environnementale, afin d'y opposer une vision d'un monde juste, solidaire et féministe.

Dans le cadre de notre dernier comité, à l'automne dernier, nous avons assisté à un atelier intéressant sur la taxe rose. Mais qu'est-ce que la taxe rose?

La taxe rose est une différence de prix systématique entre les produits et services destinés aux femmes et ceux destinés aux hommes, même lorsqu'ils sont similaires en termes de qualité ou de fonction. Cela signifie que les femmes paient souvent plus cher pour des produits de consommation courante tels que les vêtements, les produits de soins personnels, les jouets et même des services comme les coupes de cheveux ou les réparations automobiles.

Par exemple, au Québec, les vêtements pour femmes coûtent en moyenne 8 % de plus que ceux pour hommes, et les produits d'hygiène féminins, comme les déodorants ou les gels douches, peuvent être jusqu'à 13 % plus chers. Les femmes peuvent également payer jusqu'à 7 % de plus pour leurs primes d'assurance automobile.

La taxe rose est un phénomène mondial qui affecte les femmes de tous âges et de toutes les régions. Elle est souvent justifiée par les entreprises comme étant liée à des coûts de production plus élevés, mais en réalité, il s'agit souvent d'une stratégie de marketing pour cibler les femmes et les inciter à payer plus.



Exemples de produits affectés par la taxe rose:

- Vêtements et accessoires
- Produits de soins personnels (déodorants, shampoings, rasoirs, etc.)
- Jouets et articles pour enfants
- Services de coiffure et de nettoyage à sec
- Réparations automobiles

Les impacts de la taxe rose:

- Inégalité économique : elle contribue à l'inégalité économique entre les hommes et les femmes.
- Stress financier : elle peut générer un stress financier supplémentaire pour les femmes.

Pour lutter contre la taxe rose, on peut:

- Acheter des produits unisexes
- Soutenir les marques équitables
- Demander des changements aux entreprises et aux gouvernements



Il est important de noter que la taxe rose n'est pas une taxe légale, mais plutôt une surtaxe ou une majoration appliquée aux produits traditionnellement commercialisés auprès des femmes.

Il est essentiel de sensibiliser les consommateurs à cette pratique et de promouvoir l'égalité des prix pour les produits et services destinés aux femmes et aux hommes.

Que pensez-vous de la taxe rose?

Avez-vous déjà remarqué des différences de prix entre les produits pour femmes et hommes?



Melony Gauthier et Dominique L'Ecuyer

REPRÉSENTANTES DU SEBR AU RÉSEAU D'ACTION FÉMINISTE



INFO-SEBR

Adoption du régime particulier EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

« Un recul et une injustice pour le personnel de l'éducation et de la santé », dit la CSQ

Contexte

Le 23 octobre 2025, le ministre du Travail, Jean Boulet, a fait adopter le projet de loi 101 visant à améliorer certaines lois du travail. Toutefois, cette réforme exclut les travailleurs et travailleuses des secteurs de l'éducation (primaire, secondaire, FP et FGA) et de la santé, des milieux composés à 85 % de femmes. Bien que la violence en milieu scolaire soit particulièrement répandue et médiatisée, le ministre justifie cette exclusion par la surcharge de la capacité organisationnelle de ces réseaux.

Impacts du régime particulier

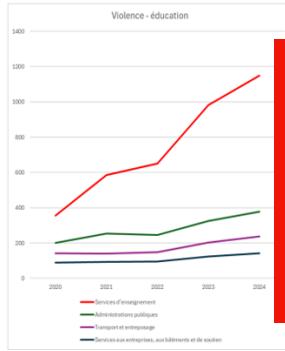
Ce régime réduit les fonctions du comité et du représentant en santé et sécurité. Cependant, votre rôle demeure essentiel : vos déclarations d'événements accidentels permettent à la CNESST de mieux comprendre la violence vécue dans nos milieux de travail.

Des chiffres préoccupants

Les statistiques de la CNESST sont alarmantes : depuis 2020, les lésions attribuables à la violence dans le secteur de l'éducation ont augmenté de 223,7 %. Cette tendance démontre l'importance de signaler chaque incident.

- Lésions attribuables à la violence dans le secteur de l'éducation, au fil des ans :
 - 2020 : 355
 - 2021 : 586
 - 2022 : 650
 - 2023 : 982
 - 2024 : 1 149
- Augmentation de 223,7 % depuis 2020
 - Nettement le secteur d'activité où la hausse est la plus marquée

Source : CNESST (janvier 2025). Statistiques sur les risques psychosociaux liés au travail, 2019-2023.



Votre vigilance et vos déclarations contribuent à rendre nos milieux de travail plus sécuritaires pour tous. Ensemble, nous pouvons agir pour réduire la violence et protéger le personnel.

Pourquoi déclarer chaque acte de violence ?

- **Tout geste compte** : Peu importe la gravité ou l'âge de l'élève, chaque acte de violence doit être déclaré.
- **En cas de doute** : Si vous n'êtes pas certain du type de violence, déclarez l'incident sans tenter de le catégoriser. Grâce au registre des déclarations, vos représentants peuvent, entre autres, inspecter votre milieu et recommander des mesures correctives, contacter la CNESST si nécessaire et vous aider à exercer votre droit de refus.

Besoin d'aide ?

Vous pouvez contacter vos représentantes en santé et sécurité pour toute question concernant vos droits :

Claudia Rainville – RSS écoles primaires (Claudia.Rainville@cssst.gouv.qc.ca)

Fanny Génereux – RSS écoles secondaires (Fanny.Genereux@cssst.gouv.qc.ca)

Claudine Jutras – RSS CFP, Centre de détention de Sorel-Tracy (Claudine.Jutras@cssst.gouv.qc.ca)

Nouveau guide sur l'assurance-emploi

ET PRESTATIONS SPÉCIALES

C'est en avril dernier 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

Cliquez sur l'image pour accéder au guide



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.



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

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](#), 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 compléter 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



INFO-SEBR

-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 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 5 ans + 2 années optionnelles, depuis janvier 2025;
- 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 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, veuillez communiquer avec moi au 450 742-5953 ou par courriel
claude.dansereau@cssst.gouv.qc.ca



CLAUDE DANSEREAU

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



INFO-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'amoindrir 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
claude.dansereau@cssst.gouv.qc.ca



CLAUDE DANSEREAU

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



INFO-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	<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 partageables (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>



Économisez plus en regroupant vos assurances auto et habitation



En savoir plus



INFO-SEBR



ASSURANCE VOYAGE ET ANNULATION DE VOYAGE

Le temps des Fêtes arrive 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 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. Vous devez aviser votre assureur, peu importe la destination, si vous avez des particularités au niveau de 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



INFO-SEBR

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!

EspaceProprio
initiative des Résidences

Des offres avantageuses pour réaliser vos projets immobiliers en toute confiance!



RABAIS
CSQ
Centrale des syndicats du Québec

Les protections RésAut CSQ Centrale des syndicats du Québec
Assurances auto, habitation et entreprise

Votre régime d'assurance auto, habitation et entreprise

TELUS
détailleur autorisé

Toncell.ca
Orizon Mobile

L'ÉQUIPEUR

PLANÈTE MOBILE ROGERS
concessionnaire autorisé

LES GRANDS EXPLORATEURS
CRÉATEURS DE RENCONTRES
L'ORGANISE VOS SANS TARDER
2024-25

Votre partenaire de confiance pour la rénovation

RénoAssistance
Commercial

