



MOTIONS AUX STATUTS

Le jeudi 6 juin a eu lieu l'assemblée générale annuelle. Des propositions de changements majeurs au chapitre 10 des statuts de l'Alliance ainsi que l'ajout de deux membres substitués au Comité de conciliation ont été adoptés. [Vous pouvez consulter la nouvelle version des statuts ici.](#)

RAPPORT ANNUEL

Le rapport annuel 2023-2023 du Conseil d'administration, présenté à cette même assemblée générale annuelle, est aussi [disponible](#). Bonne lecture!



MOIS DE JUIN

Le Comité sur les réalités des personnes autochtones et racisées tient à souligner le **mois national de l'histoire autochtone**.

SUIVI DES DERNIÈRES INSTANCES

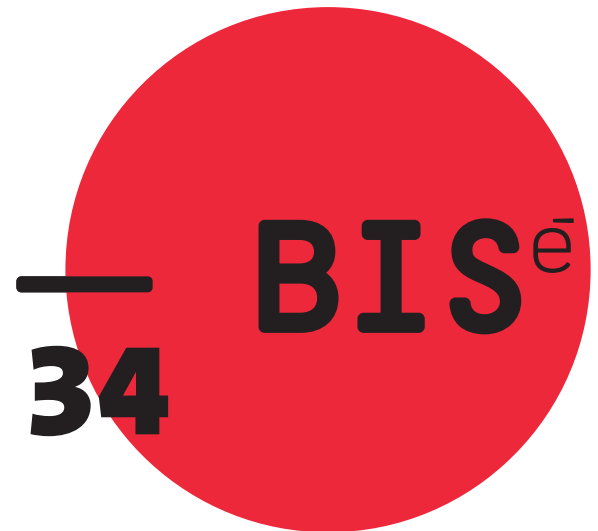
Le 4 juin dernier a eu lieu la dernière réunion de l'Assemblée de personnes déléguées (APD) de l'année. Deux membres sont venus présenter leur projet de cahier de positions sociopolitiques et ont notamment proposé que l'APD mandate le Conseil d'administration d'établir une politique de fonctionnement pour ce cahier, afin qu'il contienne un répertoire des positions sociopolitiques prises dans les instances de l'Alliance. Leur projet a été accepté avec des modifications, de sorte que les positions sociopolitiques soient en cohérence avec celles de la FAE. Par ailleurs, pour être conforme à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail, l'Alliance, de concert avec les autres syndicats du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM), a demandé une augmentation du nombre de représentants en santé et sécurité. Après avoir essuyé plusieurs refus de la part du CSSDM, nous nous sommes tournés vers la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (CNESST) et le CSSDM n'a pas eu le choix de se conformer à la loi. Ainsi, alors qu'il n'y avait qu'un seul représentant en santé et en sécurité, nous en sommes maintenant à 7,2, dont deux de l'Alliance. Une belle victoire pour les syndicats. L'APD s'est terminée par un bilan des personnes déléguées.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Le 6 juin s'est tenue l'Assemblée générale annuelle de l'Alliance, où on a, comme chaque année, présenté le rapport annuel, mais également les motions recommandées par l'APD pour des changements aux statuts. Ainsi, l'article 9.06.1 a été modifié afin d'ajouter deux membres substitués au Comité de conciliation. Par ailleurs, à la suite d'un mandat du Conseil d'administration donné au Comité des statuts, le chapitre 10 a été entièrement revu, afin de simplifier le processus de présentation d'un avis de motion pour qu'il s'arrime avec nos façons de faire, pour uniformiser les termes et pour permettre l'équité à tous les membres.

Il a également été proposé d'ajouter un point concernant le bilan de la négociation, mais la salle a décidé de ne pas l'ajouter à l'ordre du jour.

Par ailleurs, le CA a reçu, à l'APD du 23 janvier 2024, le mandat de faire l'analyse politique de l'effet d'un fonds de grève. D'abord à l'APD de mai et ensuite à cette assemblée générale, l'Alliance a présenté un historique



des jours de grève et quatre scénarios différents impliquant différentes augmentations du taux de cotisation et sans augmentation du taux. De nombreux tableaux montraient les montants supplémentaires de cotisations selon les taux présentés et selon les différents échelons salariaux, l'argent qui serait ainsi amassé dans un fonds de grève, les coûts liés à son administration et les conséquences financières qu'un tel fonds aurait sur l'organisation, s'il était bâti sans augmentation des taux. De plus, un nouveau tableau a été ajouté, à la suite de l'APD de mai, pour illustrer le montant à mettre de côté par paie, par membre, pour autofinancer un fonds individuel d'urgence. Après un exposé étoffé du secrétaire-trésorier, Martin Leclerc, et de la vice-présidente responsable de la mobilisation, Élyse Bourbeau, la salle a rejeté la possibilité de mettre en place un fonds de grève sans augmentation de cotisation syndicale, tout comme celle qui visait à instaurer un fonds de grève basé sur un taux de cotisation syndicale supplémentaire approchant 0,2 %. L'Alliance a donc le mandat clair de ne pas mettre en place un fonds de grève. Cependant, le Conseil d'administration a été mandaté pour faire un programme d'éducation syndicale et financière afin d'outiller les membres dans la mise en place d'un fonds individuel d'urgence. À la suite de la grève d'une durée de 22 jours, il était pertinent, voire essentiel, de faire cette analyse et de se poser de nouveau cette importante question, qui a fait couler beaucoup d'encre. Je remercie les membres qui sont venus débattre de manière respectueuse et constructive.



Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RÉGULIERS

SUSPENSION DES CONGÉS LIÉS AUX DROITS PARENTAUX DURANT LA PÉRIODE ESTIVALE

Nous vous rappelons que les congés liés aux droits parentaux (maternité — 21 semaines, paternité — 5 semaines, ou adoption — 5 semaines) seront suspendus pendant la période estivale pour les **enseignantes et enseignants réguliers**.

PÉRIODE ESTIVALE (ÉTÉ 2024)

Enseignante régulière (permanente ou en voie de permanence)

Le congé de maternité sera automatiquement suspendu entre la fin de l'année scolaire et le début de la nouvelle année scolaire. Pendant la période estivale, l'enseignante recevra la rémunération accumulée au cours de l'année scolaire (ajustement 10 mois ou paies d'été). L'enseignante pourra, selon sa situation personnelle, suspendre ou non les prestations du régime québécois d'assurance parentale (RQAP). **Il est à noter que les prestations de maternité du RQAP sont payables au plus tard dans les 20 semaines suivant la semaine de la naissance de l'enfant.** Conséquemment, chaque enseignante devra vérifier auprès du RQAP la date la plus tardive où elle peut recevoir ses prestations de maternité et faire un décompte à rebours pour déterminer combien de semaines, le cas échéant, elle peut suspendre ses prestations de maternité au cours de la période estivale. À cet égard, l'enseignante devra également considérer la possibilité de suspendre ses prestations du RQAP lors du monnayage des jours de congé de maladie, si le revenu brut de leur valeur (jours payés à 1/200^e du traitement annuel) dépasse le montant d'exemption autorisé par le régime (RQAP). Les jours de l'année 2023-2024 seront monnayés le 4 juillet prochain, ce qui pourra nécessiter **la suspension des prestations du RQAP pour la période de paie complète** au cours de laquelle ils seront monnayés, soit du **23 juin au 6 juillet 2024**.

REPRISE DU CONGÉ DE MATERNITÉ APRÈS LA PÉRIODE ESTIVALE

Les jours de suspension du congé de maternité pendant la période estivale seront reportés selon le cas, soit au début de l'année scolaire suivante (congé de maternité ayant pris fin au cours de l'été) ou après la date initialement prévue pour la fin du congé de maternité de

21 semaines (congé prenant fin au cours de l'année scolaire suivante). À titre d'exemple, le congé de maternité de **l'enseignante régulière** à la FGJ a débuté le 18 mars 2024, la répartition des 21 semaines consécutives est donc du 18 mars au 9 août 2024. Toutefois, le congé de maternité sera suspendu du 27 juin au 9 août 2024. Comme le congé de maternité de 21 semaines a pris fin au cours de la période estivale, les trente-deux jours de suspension du congé seront reportés au début de l'année scolaire 2024-2025, soit du 22 août au 4 octobre 2024. L'enseignante recevra, pendant les semaines de report du congé de maternité, l'indemnité complémentaire versée par le CSSDM. Le calcul de l'indemnité complémentaire pour les enseignantes ayant opté pour le régime de base sera établi en considérant le montant des prestations du RQAP correspondant à 70 % du revenu hebdomadaire moyen du RQAP, même si les prestations reçues du RQAP pendant le report représentent, le cas échéant, 55 % du revenu hebdomadaire moyen.

NOTES

1. Les mêmes règles s'appliquent pour l'enseignante ou l'enseignant régulier dont le congé de paternité ou d'adoption de 5 semaines chevauche la période estivale. Ces situations sont moins fréquentes, considérant que le congé de paternité ou d'adoption peut se terminer au plus tard à la fin de la 78^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.
2. Les enseignantes ou enseignants à temps partiel ne sont pas visés par la suspension du congé de maternité, paternité ou adoption pendant la période estivale.

CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION

Si la naissance ou l'arrivée de l'enfant survient au cours de la période estivale, le congé de 5 jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption est reporté après entente avec votre direction. Nous vous conseillons de l'informer de ce



futur événement et de convenir du moment du report de votre congé avant votre départ pour les vacances estivales.

● **Chantal Forcier, conseillère**

RETRAIT PRÉVENTIF ET JOURNÉES PÉDAGOGIQUES DE FIN D'ANNÉE

Les enseignantes en retrait préventif devront participer aux journées pédagogiques de fin d'année ainsi qu'aux trois premières journées pédagogiques de début d'année. Les enseignantes ont normalement reçu une communication de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) leur indiquant que la dernière journée de versement de l'indemnité de remplacement de revenu (IRR) sera le 20 juin 2024. Pour celles dont le retrait se poursuivra au début de l'année scolaire 2024-2025, soit à compter du 27 août, vous n'avez pas à refaire tout le

processus. Il suffit d'aviser la CNESST de la poursuite de votre retrait préventif.

Par ailleurs, les enseignantes **dont la date prévue d'accouchement se situe entre le 20 juillet et le 24 août 2024 n'ont pas à amorcer leur congé de maternité quatre semaines avant celle prévue de l'accouchement**, puisqu'elles ne sont pas en retrait préventif durant la période estivale. Durant cette période, les enseignantes régulières doivent commencer leur congé de maternité la semaine de l'accouchement même si celui-ci sera immédiatement suspendu. Pour tous les détails, voir

l'article *Suspension des congés liés aux droits parentaux durant la période estivale*, dans le présent *BIS*. Pour les enseignantes non permanentes, le congé de maternité doit débuter au plus tard trois semaines après la semaine de la naissance de leur enfant, pour éviter de perdre des semaines de prestation de maternité du RQAP, avec le régime de base, ou au plus tard six semaines après celle de la naissance de leur enfant, avec le régime particulier du RQAP.



● **Chantal Forcier, conseillère**



ÉDUCATION DES ADULTES ASSEMBLÉE DE PLACEMENT SESSION D'ÉTÉ 2024

Nous vous rappelons que l'assemblée de placement pour la session d'été se déroulera par séance d'affectation par internet (SAI). Cette séance se tiendra **du mercredi 12 juin 2024 (00 h 01) au jeudi 13 juin 2024 (23 h 59)**. L'affectation aura lieu le **14 juin 2024**.

Seules les personnes ayant rempli leur fiche signalétique avant le 24 mai 2024 peuvent y participer. Les postes seront attribués selon l'ordre suivant :

- le personnel enseignant n'ayant pas travaillé 800 heures ou ayant travaillé 800 heures à taux horaire ;
- celui ayant travaillé 800 heures dans le cadre de plus d'un contrat à temps partiel ;
- celui ayant travaillé 800 heures dans le cadre d'un seul contrat à temps partiel, et ce, dans le respect des listes de priorité d'emploi et de rappel.

Par la suite, le CSSDM offrira les postes non pourvus aux enseignantes et enseignants de la liste locale et à ceux de la liste des étudiants.

FERMETURE DES CENTRES AU COURS DE LA SESSION D'ÉTÉ 2024

La session d'été se tiendra du 2 juillet au 30 août 2024. Toutefois, les centres seront fermés du 22 juillet au 2 août 2024 inclusivement.

CALENDRIER DES PAIES PENDANT LA SESSION D'ÉTÉ

Sauf les enseignantes et enseignants réguliers, tous les profs qui travailleront à l'éducation des adultes pendant la session d'été sont rémunérés à taux horaire. Il est important de prendre note que la paie versée le 18 juillet 2024 comprendra uniquement le paiement des 4 premiers jours de travail. Vous trouverez dans le tableau ci-bas les dates de versement de paie, ainsi que les périodes de travail leur correspondant. Étant donné que la session d'été débute le 2 juillet 2024, le premier versement qui correspond au travail effectué pendant cette session aura lieu le 18 juillet 2024, et ce, pour autant que les données aient été saisies dans le système de paie par la personne responsable à votre centre.

PÉRIODE DE TRAVAIL	DATE DU DÉPÔT DE PAIE	NBRE DE JOURS TRAVAILLÉS
2 au 5 juillet	18 juillet	4
8 au 19 juillet	1 ^{er} août	10
22 juillet au 2 août	Fermeture du CSSDM	0
5 au 16 août	29 août	10
19 au 30 août	12 septembre	10

Bonne session !



Chantal Forcier, conseillère



RAPPEL D'ÉCHÉANCES — ÉDUCATION DES ADULTES PROFS RÉGULIERS PERMANENTS OU EN VOIE DE PERMANENCE — AFFECTATION ET DEMANDE DE DÉSISTEMENT OU DE MUTATION LIBRE

- **17 juin 2024** : date limite pour les demandes de retour au centre d'origine pour les enseignantes et enseignants déclarés en surplus.
- **Au plus tard le 20 juin 2024**, la direction doit répartir provisoirement les tâches d'enseignement et indiquer à chacun la spécialité et la plage horaire de sa tâche individuelle d'enseignement.
- **Au plus tard le 25 juin 2024**, on doit faire sa demande de désistement ou de mutation libre en utilisant le formulaire disponible dans les centres et la faire parvenir au Service de la gestion des personnes et du développement des compétences (SGPDC), bureau de la dotation à l'attention de madame Leïla Nouali, par courrier interne (512000) ou par courriel : noualile@csdm.qc.ca.
Les formulaires sont également accessibles dans Adagio (sri.csdm.qc.ca), en suivant ce chemin : *Ressources humaines / Affectations et conditions de travail / Enseignants / Sécurité d'emploi / Formation générale des adultes*.
- **19 août 2024** : date de l'assemblée (préassemblée) pour les enseignantes et enseignants réguliers en surplus et ceux ayant fait une demande de désistement ou de mutation libre.



Pour plus d'information concernant le processus d'affectation et de mutation, consultez ce [guide](#) et le [BIS](#) numéro 30 du 13 mai 2024.

● **Chantal Forcier, conseillère**

RAPPEL DEMANDE DE PRESTATIONS DU RQAP À L'INTÉRIEUR DES 52 SEMAINES SUIVANT LA GRÈVE

L'article 31.2 du Règlement d'application de la loi sur l'assurance parentale permet, **sur demande**, de déplacer la période de référence avant les semaines où il y a eu impossibilité de travailler à cause d'une situation visée par cette disposition. La grève fait partie des motifs prévus. Concrètement, cet article permettra, le cas échéant, de déplacer la période de référence de 52 semaines pour la faire commencer la semaine précédant la diminution de revenus en raison de la grève. Ce sont donc les 26 dernières semaines comptant un revenu assurable précédant la période des coupes salariales qui serviront au calcul du revenu hebdomadaire moyen utilisé pour établir le taux de prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Puisque **l'article 31.2 ne s'applique que sur demande**, il sera toujours possible d'utiliser les semaines où il y a eu une diminution de revenus en raison de la grève pour le calcul du taux de prestations lorsque cela sera plus avantageux. La demande peut se faire par téléphone au Centre de service à la clientèle du RQAP, mais vous devrez produire la lettre du Syndicat confirmant les jours de grève. **Pour recevoir cette lettre, vous devez remplir le [formulaire](#) sur notre site dans la section [Congés](#).**



● **Chantal Forcier, conseillère**

ÉDUCATION DES ADULTES

ASSEMBLÉES DE PLACEMENT EN MODE VIRTUEL
POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

L'Alliance a convenu, pour l'année 2024-2025, d'une entente avec le CSSDM pour la tenue des assemblées de placement en mode virtuel. L'entente prévoit que les assemblées qui se tiennent normalement en personne se dérouleront par Internet via le site SAI. En vertu de cette entente, le **désistement d'un poste de moins de 20 heures par semaine** en vue d'obtenir un poste de 20 heures par semaine sera possible lors des assemblées de placement de septembre, décembre et janvier pour le **personnel enseignant temporaire ayant obtenu un poste de moins de 20 heures** à l'une des assemblées précédentes (août, septembre et décembre).

PREMIÈRE ASSEMBLÉE DE L'ANNÉE 2024-2025 (AOÛT 2024)

L'assemblée du mois d'août se déroulera **du 20 août 2024 (00 h 01) au 21 août 2024 (23 h 59)**. Cette séance sera réservée aux enseignantes et enseignants des listes de priorité d'emploi et de rappel. L'affectation aura lieu le 22 août 2024. En respect de la pratique relative à l'affichage, une **deuxième séance** ouverte à toutes les enseignantes et tous les enseignants des différentes listes de priorité d'emploi à l'EDA (priorité, rappel, locale et étudiante) aura lieu **du 23 août 2024 (18 h) au 26 août 2024**

(23 h 59) afin de pourvoir les postes demeurés vacants. Il n'y aura pas de nouveaux postes. L'affectation aura lieu le 27 août 2024.

NOTE : Pour ces deux séances (assemblées du mois d'août), l'accès à SAI sera possible de l'étranger.

DEUXIÈME ASSEMBLÉE DE L'ANNÉE 2024-2025
(SEPTEMBRE 2024)

Les deux séances pour l'assemblée de septembre se dérouleront aux dates suivantes :

1. SÉANCE POUR LES POSTES DE 20 HEURES par semaine **du vendredi 30 août 2024 (18 h) au mardi 3 septembre 2024 (13 h)**. L'affectation aura lieu le 3 septembre 2024.

2. SÉANCE POUR LES POSTES DE MOINS DE 20 HEURES par semaine **du mardi 3 septembre 2024 (18 h) au jeudi 5 septembre 2024 (16 h 59)**. L'affectation aura lieu le 6 septembre 2024.



Les dates des assemblées de décembre et de janvier ne sont pas encore déterminées.

● **Chantal Forcier, conseillère**

ÉDUCATION DES ADULTES

RAPPEL D'ÉCHÉANCE
ENTREVUES D'INFORMATION
POUR L'ANNÉE 2024-2025

Les enseignantes et enseignants de l'EDA dont le nom figure à l'une des listes de priorité d'emploi (priorité, rappel, locale et étudiante) ont jusqu'au **10 juin 2024 à midi** pour confirmer avoir pris connaissance des informations. La liste des postes nécessitant une telle entrevue ainsi que la procédure d'inscription à ces entrevues sont disponibles dans SAI à l'onglet *Liste de priorité*.



● **Chantal Forcier, conseillère**

FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES —
PRÉCAIRES
SÉANCES D'AFFECTATION
PAR INTERNETPERSONNES ENSEIGNANTES DE LA LISTE DE
PRIORITÉ ET DE TOUS LES BASSINS

Toutes ces séances d'affectation sont offertes aux enseignantes et enseignants de la liste de priorité et de tous les bassins : celui des contrats à temps plein (EBLP), des contrats à temps partiel (EBPP), de suppléance occasionnelle (EBSO), des enseignants qualifiés qui postulent dans un autre champ (ECQA), des étudiants (ETU) et des personnes enseignantes non légalement qualifiées (ENLQ). Elles concernent tous les champs d'enseignement. Il y aura une séance d'affectation par internet (SAI) mixte qui se déroulera **de 16 h, le vendredi 28 juin, jusqu'à 9 h, le mardi 2 juillet 2024**. Toutes les affectations laissées vacantes après les séances précédentes y seront proposées. S'ajouteront les postes laissés vacants en raison de démissions reçues par le CSSDM entre le 11 et 28 juin 2024. De nouveaux postes réguliers à temps plein, régulier à statut particulier et à temps partiel y seront offerts.

Par la suite, il y aura d'autres séances d'affectation :

- du **vendredi 2 août (16 h) au lundi 5 août (16 h)** ;
- du **lundi 12 août (16 h) au mercredi 14 août (9 h)** ;
- du **lundi 19 août (16 h) au mardi 20 août (16 h)**.

Nous vous invitons à consulter régulièrement le site SAI du CSSDM pour connaître tous les détails au sujet de ces séances d'affectation.



● **Élise Longpré, conseillère**

MEMBRES À STATUT PRÉCAIRE ET EN DÉBUT D'EMPLOI

LA CONTRIBUTION PROFESSIONNELLE QUE J'APPORTE ET QUE JE VEUX VOIR RECONNUE PAR MES COLLÈGUES EN TANT QUE NOUVEAU MEMBRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Le Comité des membres à statut précaire et en début d'emploi est un comité syndical qui a pour mission de réfléchir aux enjeux qui les préoccupent, notamment dans leur intégration dans l'école et dans la vie professionnelle et syndicale des collègues. Dans les couloirs de l'école, une ambiance effervescente accueille les nouveaux visages arborant avec fierté leur passion pour l'enseignement. Pourtant, derrière les sourires enthousiastes se cachent parfois des sentiments complexes, souvent ignorés : celui d'être perpétuellement pointé du doigt comme étant « les nouveaux » ou « les nouvelles ». Des gestes forts simples peuvent cependant être mis en place pour contribuer à leur intégration harmonieuse dans l'équipe des profs. Voici quelques exemples que les membres du comité ont soulevés.

« Lorsque nous arrivons en poste, nous sommes généralement tout frais et remplis d'idées

permettant de renouveler les pratiques. Nous avons tous des histoires, des compétences, des perspectives uniques à offrir à nos élèves et à nos collègues. À l'université, on nous met en contact avec les dernières pratiques et les dernières recherches faites au Québec, mais aussi dans le monde. J'aime quand mes collègues partagent avec moi leur expérience tout en écoutant mes propositions, qu'ils reprennent une de mes suggestions. Je sens que je ne suis pas un poids et que je peux apporter une belle contribution à l'équipe et aux pratiques. »

« C'est vraiment intéressant de voir que l'enseignement évolue et que notre récente formation peut aussi apporter des aspects nouveaux aux enseignantes et enseignants d'expérience. Il est important de constater que le personnel enseignant apprend tout au long de sa carrière, que ce soit en échangeant avec des collègues expérimentés ou fraîchement diplômés. »

« On invite les collègues à jaser avec les nouveaux enseignants. Vous découvrirez peut-être de nouvelles perspectives pour renouveler votre enseignement, sans que ça remette en question votre approche et vous économiserez du temps de lecture de recherches. »

Ensemble, en cultivant un environnement propice à l'échange, à l'écoute et à la collaboration, nous pouvons non seulement surmonter les étiquettes restrictives, mais aussi célébrer la multitude de talents et de savoirs que chacun et chacune apporte à la table. En fin de compte, c'est dans cette solidarité professionnelle que résident notre force collective et notre capacité à inspirer et à éduquer la génération de demain.



● **Élyse Bourbeau, vice-présidente**
Le Comité des membres à statut
précaire et en début d'emploi

SOUPER-CONFÉRENCE MILITANT SUR L'ENVIRONNEMENT

C'est le 28 mai dernier en soirée qu'a eu lieu, dans les bureaux de l'Alliance, le souper-conférence militant sur l'environnement. Une trentaine de profs enthousiastes étaient présents pour réfléchir sur la question environnementale et en discuter en groupe.

Lors de sa présentation, le chercheur intéressé par la transition énergétique juste, Arnaud Theurillat-Cloutier, a pris le temps de déboulonner de nombreux mythes liés au concept de « développement durable ». Il a notamment exposé les raisons pour lesquelles la croissance économique et la réduction de la consommation d'énergies fossiles ne peuvent pas aller de pair. Nova Doyon, enseignante de français au collégial et militante en environnement, a pour sa part exposé son parcours des dernières années, tout en suggérant quelques pistes afin de provoquer des changements dans nos milieux. Les deux intervenants ont insisté sur l'importance pour les syndicats de se joindre à la lutte climatique. Les travailleuses et travailleurs peuvent lier les enjeux climatiques à leurs conditions de travail et, du même coup, porter des revendications en ce sens auprès de l'employeur.

Il nous a été permis de constater une certaine inquiétude des profs au regard de l'avenir. Si certains ont témoigné de la hausse de l'écoanxiété et d'une forme de découragement de la part de leurs élèves, on a aussi noté que des enseignantes et enseignants ont été inspirés et déterminés par ce qu'ils venaient d'entendre de la part des personnes conférencières.



Photos : Alliance



● **Élyse Bourbeau, vice-présidente**
Alexis Richard, conseiller

PAIEMENT DES JOURNÉES DE MALADIE MONNAYABLES

Comme vous le savez, la banque annuelle de 6 jours de congés de maladie (banque 01) est monnayable en totalité. Les jours non utilisés sont monnayés **à la fin de chaque année scolaire**. Le paiement sera effectué sur la paie du 4 juillet prochain.

Nous vous rappelons que les journées monnayables qui ont été portées à votre crédit depuis votre entrée au CSSDM jusqu'en juillet 2016 demeurent dans la banque appelée « crédit enseignant maladie » (banques 45 et 55). Ces journées monnayables peuvent être utilisées lors d'absence pour maladie après l'épuisement de votre banque annuelle, pour la prolongation d'un congé lié aux droits parentaux ou pour le paiement de rachat de service du RREGOP. Si vous avez toujours des jours à votre crédit lors de votre départ définitif du CSSDM, ils seront payés à la valeur d'un jour ouvrable au moment de votre départ.

CAS PARTICULIERS

PRISE DE RETRAITE : Pour les enseignantes et enseignants qui prennent leur retraite à la fin de l'année, le **paiement** des journées de congé de maladie **est considéré** comme une **allocation de retraite** et doit être traité comme un paiement forfaitaire. Conséquemment, seuls les impôts doivent être retenus sur les sommes versées et ce sont les taux d'imposition liés au paiement forfaitaire qui s'appliquent. Vous pouvez consulter ce site pour connaître les taux qui s'appliquent à votre situation : <https://nethris.com/fr/reglementation/paiements-forfaitaires/>

Il est également possible, sous réserve du montant admissible dont vous disposez, de transférer en tout ou en partie la valeur des journées de congé de maladie dans un REER. Pour plus de détails, voir le **BIS** du 5 juin 2017, volume 40, numéro 39.

DROITS PARENTAUX : Sous réserve du montant d'exemption relatif aux revenus gagnés pendant le versement des prestations du régime

québécois d'assurance parentale (RQAP), les enseignantes et enseignants touchant de telles prestations **doivent les suspendre** pendant la période de paie (2 semaines) au cours de laquelle les journées seront payées, soit du 23 juin au 6 juillet inclusivement. En application de l'article 43.1 4) ii) du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale, les sommes versées en paiement des journées de maladie seront réparties sur la période de paie. **Si le paiement a déjà eu lieu et que les prestations du RQAP n'ont pas été suspendues**, il n'est pas trop tard pour agir. L'enseignante ou l'enseignant peut demander au RQAP un retrait de semaines. Le RQAP lui réclamera alors le montant versé, mais la prestation pourra être remise à une semaine ultérieure. La seule condition pour l'application de ce retrait de semaines est d'agir avec diligence, soit au plus tard dans les 45 jours du paiement en question. Par ailleurs, depuis le 29 octobre 2020, le montant d'exemption a été augmenté, il correspond à la différence entre le montant brut du revenu hebdomadaire moyen calculé par le RQAP et le montant brut des prestations. Malgré cette majoration, le paiement des journées de congés de maladie risque, pour la plupart des profs, de dépasser le montant d'exemption. Si tel est le cas, le montant excédentaire a pour effet de réduire dollar pour dollar le montant des prestations du RQAP. Nous vous conseillons de vérifier auprès des responsables du RQAP quel est le montant de votre exemption, afin de décider si vous suspendez ou non vos prestations pour la période de paie du 4 juillet prochain. Si vous ne suspendez pas vos prestations du RQAP, vous devrez déclarer le revenu brut reçu au RQAP pendant cette période.



● Chantal Forcier, conseillère
Isabelle Staniulis, conseillère

PLANIFICATION DE LA RETRAITE

RENONCIATION AUX PROTECTIONS D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE

Vous envisagez de prendre votre retraite au cours des deux prochaines années scolaires? Sachez que vous pouvez renoncer à la protection d'assurance salaire de longue durée de Beneva.

Pour ce faire, vous devez remplir ce formulaire, intitulé *Renonciation à la garantie d'assurance invalidité longue durée*. Vous devez ensuite le faire parvenir par courriel à l'adresse assurance@cssdm.gouv.qc.ca, au service des Ressources humaines du CSSDM. Votre protection cessera à la période de paie suivant la réception du formulaire par Beneva. **Ce choix est cependant irrévocable.**

Il est à noter que l'assurance salaire de longue durée est obligatoire, mais certaines conditions vous permettent d'y renoncer. Cette renonciation entraîne une économie de 1,537 % du salaire annuel.

Par ailleurs, sans avoir à le demander, la prime liée à cette protection n'est plus perçue par Beneva quand la personne atteint 63 ans. Le principe est simple, l'indemnité liée à cette assurance est payable jusqu'à 65 ans et ne débute qu'à compter de la 105^e semaine d'invalidité continue. Pendant les deux premières années (104 semaines) d'invalidité continue, les prestations d'assurance salaire sont

déterminées par le CSSDM conformément aux dispositions de la clause 5-10.27 de l'*Entente nationale*. C'est-à-dire que les cinq premiers jours (délai de carence) sont payés à 100 % s'il y a des jours crédités dans les banques de congés de maladie, sinon, ils sont sans traitement. De la 6^e journée à la 52^e semaine, la prestation est égale à 75 % du traitement, puis de la 53^e à la 104^e semaine, la prestation est égale à 66,66 % du traitement.

L'assurance-salaire de longue durée de Beneva a pour but d'assurer un revenu à la personne dont l'invalidité se poursuit au-delà de 104 semaines. Bien que l'indemnité soit

Suite en page suivante.

PLANIFICATION DE LA RETRAITE — RENONCIATION AUX PROTECTIONS D'ASSURANCE-SALAIRE DE LONGUE DURÉE (SUITE)

payable jusqu'à l'âge de 65 ans, lorsque la personne invalide a bénéficié de la période de 36 mois de l'exonération de ses cotisations de son régime de retraite et qu'elle est admissible à une rente de retraite sans réduction — c'est-à-dire qu'elle a atteint l'un des critères suivants pour le RREGOP : 35 années de service reconnues aux fins de l'admissibilité, 61 ans ou le facteur 90 avec un minimum d'âge de 60 ans (60 ans + 30 années de service reconnues aux fins de l'admissibilité), à la demande de l'assureur, la personne devra prendre sa retraite. À compter de la date d'admissibilité au versement de la rente du RREGOP, Beneva diminuera

l'indemnité d'assurance de 80 % du montant de la rente de retraite. Si la rente de retraite est plus élevée ou égale à l'indemnité d'assurance, l'assureur n'aura plus rien à payer. Ainsi, une personne qui est à deux années ou moins de l'atteinte de l'un des critères donnant droit à une rente de retraite immédiate sans réduction n'a aucun intérêt à maintenir cette protection si elle est certaine d'avoir une rente de retraite au moins égale aux prestations d'invalidité.

Cela vaut également pour une personne qui a signé une entente de retraite progressive et dans la mesure où il y a deux ans ou moins entre la date de renonciation et la date de départ à la retraite.

Le fait de renoncer à l'assurance invalidité longue durée ne signifie pas que vous devez prendre votre retraite dans les deux années qui suivent, vous pouvez continuer à travailler au-delà de cette période. Toutefois, advenant une période d'invalidité prolongée, après les deux ans d'assurance salaire versée par le CSSDM, vous n'aurez plus de revenus.

En cas de doute, il serait préférable de nous consulter avant de prendre une telle décision.



Isabelle Staniulis, conseillère

SOIRÉE DES PERSONNES DÉLEGUÉES

Environ 140 personnes ont pris part au souper organisé le vendredi 31 mai à l'Auberge Saint-Gabriel pour reconnaître le travail des personnes déléguées dans les établissements. Les organisateurs ont souligné le départ à la retraite de Josée Beaulieu, personne déléguée à l'école Montcalm, et de Daniel Chartrand, membre du Conseil d'administration. Martin Leclerc et Line Lamontagne, deux membres du Conseil d'administration qui retournent en classe l'an prochain, ont aussi été célébrés, pour leur travail des dernières années. L'esprit était à la fête et de nombreux prix de présence ont été remis. Une magnifique soirée festive !



Photos : Alliance

