601, rue Fournier, Saint-Jérôme (Québec) J7Z 4V8
Téléphone : (450) 436-1153
Télécopieur : (450) 431-3583
www.sern.qc.ca

GUIDE SYNDICAL

à l'usage du personnel enseignant

Pour toutes questions liées aux relations de travail ou à la convention collective ou encore pour un des sujets suivants :

- Accident de travail
- Affectation et mutation
- Assurance-emploi
- Conseil d'établissement
- Droits parentaux et RQAP
- EHDAA
- Évaluation
- Harcèlement
- Loi sur l'instruction publique (loi 180)
- Règles de formation des groupes
- Retraite
- Retrait préventif
- Sécurité d'emploi
- etc.

Vous pouvez consulter le présent guide, la convention nationale et la convention locale, visiter le site du SERN (www.sern.qc.ca) ou appeler votre syndicat au numéro (450) 436-1153.

Octobre 2026

Le service aux membres est notre préoccupation quotidienne

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Accident de travail	3
Affectation et mutation	3
Congés de maladie	4
Congés spéciaux et forces majeures	6
Comité consultatif	9
Dates importantes	11
Droits parentaux et retrait préventif	12
- Congé de maternité	12
- Retrait préventif	12
- Congé de paternité	13
- Congé d'adoption	13
EHDAA	14
Listes de rappel et sécurité d'emploi	16
SECTEUR JEUNES	16
- Liste-commission	16
- Listes-écoles	16
- Liste de rappel pour les postes à temps plein	16
- Suppléance occasionnelle	16
- Contrats à temps partiel	17
FORMATION PROFESSIONNELLE	17
FORMATION GÉNÉRALE AUX ADULTES	17
Retraite	18
Suppléance	20
Tâche	21
Adresses et numéros de téléphone utiles	25

Accident de travail

Procédure à suivre :

- Dès qu'il y a accident, prévenir ou faire prévenir la direction. (5-10.47)
- Compléter le registre des accidents et incidents disponible dans votre établissement.
- **Aller directement chez un médecin** et préciser qu'il s'agit d'un accident de travail.
- Dès qu'il y a arrêt de travail, compléter le formulaire « Réclamation du travailleur » sur le site de la CNESST (cnesst.gouv.qc.ca).
- À tout moment, votre syndicat peut vous assister dans la gestion de votre dossier CNESST. Vous pouvez communiquer avec Émilie Raymond.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Affectation - Mutation

(secteur des jeunes)

30 avril : Date limite pour effectuer une demande de mutation au Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord. Les enseignantes et enseignants qui désirent changer de champ d'enseignement, de discipline, de degré ou d'école, informent, **par Internet**, le CSSRDN.

Fin mai : Première séance d'affectation et de mutation. Les enseignantes et enseignants qui le désirent peuvent se placer en attente afin d'accéder à la séance du mois d'août.

Fin mai début juin : Première séance d'octroi des contrats à temps plein pour les enseignantes et enseignants qui sont sur la liste des 400 jours et plus.

Avant le 8 août : Deuxième séance d'affectation et de mutation puis deuxième séance d'octrois des contrats.

Congés de maladie

(Monnayables, non monnayables, banque ultérieure) (5-10.36)

Lorsqu'il y a absence pour maladie, les banques de congés de maladie sont utilisées selon l'ordre suivant :

1. Monnayables.
2. Banque ultérieure.
3. Non monnayables.

1. **Monnayables : Pour une tâche éducative à 100 %**, toutes les enseignantes et tous les enseignants en service à contrat **ont droit annuellement à six jours de congés de maladie monnayables.** Les journées non utilisées sont monnayables à la dernière journée de chaque année de travail (5-10.36 C)). Pour les détenteurs de contrats à temps partiel ou à la leçon, les **six jours de congé de maladie** accordés annuellement sont **réduits au prorata de leur tâche éducative**. Les **jours non utilisés sont monnayables à la fin de leur contrat** (5-10.38). Sous réserve d'un avis d'au moins 24 heures, ces journées peuvent être utilisées pour affaires personnelles.

2. **Banque ultérieure : Pour les enseignantes et enseignants qui ont accumulés des jours dans cette banque**, ces journées, si non utilisées, sont **monnayables quand l'enseignante ou l'enseignant quitte définitivement le Centre de services scolaire** (5-10.36 D)).

3. **Non monnayables :** Toute enseignante ou tout enseignant dont c'est le premier contrat au Centre de Services, a droit **à six jours de congés de maladie non monnayables. Pour les enseignantes et enseignants à temps partiel ou à la leçon,** ces **six jours de congé de maladie** non monnayables sont **réduits au prorata de leur tâche éducative**. (5-10-36 B) et 5-10.38). Ces journées ne sont pas renouvelables annuellement.

Invalidité prolongée – Assurance salaire

a) **Pendant l'invalidité** :

(5-10.27) Les cinq premiers jours sont pris à même :

1) les six jours de la banque annuelle,
2) la banque ultérieure,

3) les journées non monnayables.

(5-10.27) **Du 6e jour jusqu'à concurrence de 52 semaines**, assurance salaire à 75 %.

(5-10.30) **Ajustement du paiement des prestations payable au 30 juin** :

Si le nombre de jours est inférieur à 95 jours, le calcul se fait comme suit : nombre de jours ouvrables en maladie X 25 % X 3/2600 X salaire annuel.

Si le nombre de jours est supérieur à 95 jours, le calcul se fait comme suit : 2,74 % du salaire annuel.

(5-10.27) **Après 52 semaines**, si nécessaire : 52 semaines additionnelles à 66 2/3 %, avec ajustement du paiement des prestations payable au 30 juin.

b) **Rechute après une absence maladie** :

(5-10.04) S'il y a rechute après une absence maladie de plus de trois mois, il s'agit alors de la même invalidité si l'enseignante ou l'enseignant est revenu au travail pour moins de 35 jours.

(5-10.04) S'il y a rechute après une absence maladie égale ou inférieure à trois mois, il s'agit de la même invalidité si l'enseignante ou l'enseignant est revenu au travail pour huit jours ou moins.

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Congés spéciaux - Forces majeures

(5-14.00 et 5-16.00)

1. **Les enseignantes et les enseignants à contrat et à temps plein régulier y ont droit**. (5-14.01)
2. Les jours attribués sont toujours consécutifs, ouvrables ou non, et incluent toujours l'événement (mariage, déménagement). (5-14.02) Toutefois, dans le cas des décès, l'enseignante ou l'enseignant choisi une des deux options suivantes :

- Le congé commence à la date du décès et une journée peut être conservée pour la journée de la cérémonie soulignant le décès.

ou

- Le congé est entièrement utilisé au moment de la cérémonie soulignant le décès.

DÉCÈS :

A)	conjoint, enfant, enfant du conjoint	**7 jours**
B)	père, mère, frère, sœur	**5 jours**
C)	beaux-parents, grand-père, grand-mère, beau-frère belle-sœur, gendre, bru, petit-fils, petite-fille	**3 jours**

N. B. 1 jour additionnel si la cérémonie entourant le décès a lieu **à plus de 240 km**
2 jours additionnels si la cérémonie entourant le décès a lieu **à plus de 480 km** (5-14.03)

**** Pour le décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce, VOIR la page 7 point 3.**

MARIAGE :

D)	père, mère, frère, sœur, enfant	**1 jour**
E)	de l'enseignante ou l'enseignant	**7 jours**

DÉMÉNAGEMENT :

F)	le jour de l'événement	**1 jour**

CONGÉS SPÉCIAUX (maximum 3 jours)

G) Force majeure : désastre, feu, inondation, etc.

Selon la clause 5-14.02 G) de l'entente nationale, les trois jours de congé peuvent être utilisés, outre les cas de force majeure, dans les circonstances suivantes :

1. L'hospitalisation ou la maladie grave de la conjointe ou du conjoint, d'une personne à charge, du père ou de la mère de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque la situation nécessite sa présence auprès de la personne malade. Dans l'objectif de préciser ce que l'on définit par hospitalisation et maladie grave, les événements suivants donnent droit à un congé pour force majeure :
    - Admission dans un centre hospitalier pour une hospitalisation de plus de 24 heures;
    - Admission dans un centre hospitaliser de la conjointe ou du conjoint, d'une personne à charge (autre qu'un enfant), du père ou de la mère de l'enseignante ou de l'enseignant pour une durée inférieure à vingt-quatre (24) heures pour un traitement ou un examen avec un spécialiste qui oblige un accompagnement à cause du traitement ou de l'examen par ledit spécialiste;
    - Admission dans un centre hospitalier pour une durée inférieure à vingt-quatre heures pour un traitement en oncologie;
    - Admission du père ou de la mère dans un centre d'hébergement de longue durée (maximum une journée).
2. La maladie ou l'accident de son enfant à charge (maximum une journée et avec billet médical à l'appui).
3. Le jour des funérailles d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce de l'enseignante ou de l'enseignant, ou de celles et ceux de sa conjointe ou de son conjoint.
4. La présence au tribunal lors d'une cause où l'enseignante ou l'enseignant est partie.
5. Le temps requis, au maximum une journée, pour l'accomplissement des formalités nécessaires pour acquérir la citoyenneté canadienne.
6. Le temps requis, au maximum une journée par mandat, pour s'acquitter de la fonction de liquidateur.
7. Le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint lorsqu'il y a un enfant mineur issu de cette union.

Dans tous les cas, la preuve de ces motifs revient à l'enseignante ou à l'enseignant qui les invoque.

AUTRES CONGÉS… sur demande et sans perte de traitement (5-14.04) :

a) L'enseignant subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation.

b) L'enseignant agit comme juré ou comme témoin dans une cour de justice dans une cause où il n'est pas partie.

c) Quarantaine décidée par le médecin du Département de santé communautaire.

d) À la demande du centre de services scolaire, l'enseignant subit un examen médical supplémentaire à celui exigé par la loi.

e) **Avec l'approbation du centre de services scolaire**, programme d'échange (convention locale : 5-16.02) et congé pour affaires relatives à l'éducation (convention locale : 5-16.01) : séminaires, comités pédagogiques, congrès, colloques…

f) **Avec permission du centre de services scolaire** : pour tout autre motif jugé valable (5-14.05).

Pour les congés sans traitement, référez à votre syndicat. Dépendamment de la politique du CSSRDN en vigueur.

CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (5-14.07)

Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter jusqu'à 10 jours par année scolaire pour remplir des obligations reliées à ses enfants ou ceux de sa conjointe ou conjoint ou s'il agit comme proche aidant. Ces journées sont déduites de la banque annuelle de congé de maladie monnayables ou, à défaut, elles sont sans traitement.

Comité consultatif

(art. 4-6.00 de l'entente locale)

Les membres du personnel enseignant participent à l'administration pédagogique de leur école par la formation d'un comité consultatif.

Le centre de services scolaire reconnaît les enseignantes et les enseignants membres de ce comité comme étant les seuls représentantes et représentants officiels du personnel enseignant de cette école pour les fins du présent article.

Le comité est composé de la déléguée ou du délégué syndical ou de sa ou son substitut et d'enseignantes et d'enseignants élus par leurs collègues, en nombre suffisant pour satisfaire aux besoins de l'école. Cependant, le comité ne devrait pas compter plus de treize membres ni moins de trois membres.

La direction facilite la tenue des réunions du comité à l'intérieur de l'horaire régulier.

Le quorum est constitué de la majorité des membres.

Le comité publie, à l'intention du personnel enseignant, les ordres du jour de ses réunions.

Le comité adopte, au début de la réunion, le procès-verbal de la réunion précédente. La direction en assume le traitement et la distribution à chacune des enseignantes et à chacun des enseignants, dans les cinq jours ouvrables de leur adoption ou selon les modalités convenues au niveau de l'école.

Compétence

Le comité est consulté, obligatoirement, sur la façon de mettre en application, dans l'école ou dans le centre, les décisions d'ordre pédagogique en provenance du centre de services scolaire.

Le comité doit formuler des recommandations, notamment et entre autres, sur les sujets suivants :

a) la détermination des objectifs propres à l'école;
b) l'implantation d'un nouveau programme d'études exclusif à l'école;

c) l'établissement, la modification et l'application des règlements de l'école relatifs à la conduite des élèves;
d) les mécanismes de contrôle des présences et des absences des élèves;
e) l'organisation des activités étudiantes;
f) les dates et les modalités d'organisation des rencontres avec les parents prévues à la clause 8-7.10;
g) les dates des réunions collectives prévues à la clause 8-7.10;
h) la date et l'organisation des journées pédagogiques réservées à l'école ou au centre;
i) le système de surveillance;
j) la vocation des locaux de l'école et leur réaménagement;
k) la répartition du budget pédagogique de l'école;
l) le choix des manuels et du matériel didactique requis pour l'enseignement des programmes d'études (8-1.03);
m) l'ouverture, le maintien et la fermeture d'options dans l'école;
n) les services personnels aux élèves;
o) la pertinence de nommer et la nomination des chefs de groupe;
p) la grille-horaire;
q) la planification des activités de perfectionnement, selon les besoins du milieu, en tenant compte des montants disponibles;
r) les dates de remise des notes;
s) les modalités relatives à l'avis à donner en cas d'absence (5-11.02);
t) les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités (5-3.21);
u) les critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe (5-3.21).
v) la nomination des enseignantes ou enseignants ressources (Annexe IV E1).

Si la direction décide de ne pas donner suite à une recommandation écrite du comité sur un sujet où le comité doit faire une recommandation, elle doit, dans les cinq jours ouvrables suivant la transmission de cette recommandation, donner par écrit au comité les raisons qui motivent une telle décision.

Dans le cas où les enseignantes et les enseignants ne se présenteraient pas à une réunion du comité consultatif en nombre suffisant pour constituer le quorum, la direction est réputée avoir consulté sur les objets inscrits à l'ordre du jour inclus dans l'avis de convocation qu'elle a expédié.

Dates importantes

Au plus tard le 8 août : séance d'affectation et de mutation.

1re paye ou avant : Le CSSRDN fournit au personnel enseignant l'état de sa caisse de congés de maladie, son échelon et ses années d'expérience.

1re journée de classe : Retour possible, dans l'école d'origine, si le poste occupé l'année d'avant est redevenu disponible.

5 octobre : Journée mondiale des enseignantes et enseignants.

15 octobre : Remise d'un document écrit confirmant la tâche.

31 octobre : Date limite pour remettre au CSSRDN les documents prouvant un changement de scolarité.

15 novembre : La direction remet, à chaque enseignant concerné, le formulaire précisant les modalités d'intégration d'EHDAA.

101e journée de travail : Possibilité de reclassement et de rajustement salarial si changement de scolarité signifié avant le 31 mars.

Mi-février : Premier versement des compensations pour les élèves excédentaires. L'autre versement est en juin.

31 mars : Date limite pour remettre les documents en vue d'un changement de scolarité.

31 mars : Demande de congé pour une retraite progressive.

30 avril : Date limite pour faire une demande de mutation ou encore pour demander un congé sans traitement ou un congé à traitement différé.

25 mai : Le CSSRDN détermine le nombre d'enseignants prévus pour l'année scolaire suivante.

10 juin : Date limite pour la séance d'attribution des postes.

30 juin : Date limite pour faire une demande de mutation pour les enseignants dont la tâche provisoire est substantiellement différente de celle de l'année en cours (clause 5-3.17.01 D) de l'entente locale).

Droits parentaux - Retrait préventif

Adresse Internet : www.rqap.gouv.qc.ca

Congé de maternité du Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord

Durée : 21 semaines consécutives (5-13.05) lorsque l'enseignante est admissible au RQAP.

Répartition : Au choix de l'enseignante, mais doit inclure le jour de l'accouchement (5-13.06). Pour l'enseignante qui est admissible au RQAP, la répartition se fera simultanément à la période de versement.

Préavis écrit à donner : deux semaines avant la date du départ + certificat médical attestant la grossesse (5-13.08).

De plus, le RQAP viendra s'ajouter au congé de maternité du CSSRDN pour les enseignantes qui sont admissibles.

A droit à une prolongation du congé parental sans traitement.

Retrait préventif (5-13.18)

1° Vous devez faire remplir par votre médecin votre certificat de retrait préventif.

2° Vous devez présenter ce certificat à votre direction.

Complication de grossesse (5-13.19 et 5-13.20) : L'enseignante peut, en présentant un certificat médical, être en arrêt de travail pour une complication lors de la grossesse. Cependant, l'assurance salaire cesse quatre semaines avant la date prévue d'accouchement.

Visites médicales reliées à la grossesse (5-13.19 c) : Une banque spéciale de cinq jours qui peuvent être fractionnés en huit demi-journées est accordée lors d'une grossesse.

Interruption de grossesse naturelle ou provoquée : Sur présentation d'un certificat médical lorsque cela se produit après la 20e semaine de grossesse, l'enseignante peut bénéficier du congé de maternité prévu à la clause 5-13.05.

Retour (5-13.17) : L'enseignante réintègre son poste après son congé.

Congé de paternité du CSSRDN

Durée : cinq jours ouvrables à 100 % de traitement (5-13.21).

Ce congé **peut être utilisé de manière discontinue** et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

De plus, le RQAP viendra s'ajouter au congé de paternité du CSSRDN si l'enseignant est admissible. Cependant, les cinq semaines du RQAP doivent être prises **de manière consécutive**.

Congé de paternité

Congé de cinq jours payé à 100% de son traitement,
Congé de cinq semaines payé à 100% de son traitement.
A droit à une prolongation du congé parental sans traitement.

Congé d'adoption

Congé de cinq jours payé à 100% de son traitement,
Congé de cinq semaines payé à 100% de son traitement.
A droit à une prolongation du congé parental sans traitement.

De plus, le RQAP viendra s'ajouter au congé d'adoption du CSSRDN si vous êtes admissible.

Pour toutes questions sur les droits parentaux vous pouvez communiquer avec Maryse Morin

EHDAA

On retrouve dans l'article 8-9.00 de la convention nationale « Dispositions relatives aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage » et dans la lettre d'entente de juin 2011 les dispositions relatives à ce dossier.

Et sur le site : **www.sern.qc.ca/Documents d'information/EHDAA**

8-9.01 La direction d'école fournit à l'enseignant, sur demande, les renseignements concernant les élèves à risque et handicapés…

8-9.02 H)1) Un plan d'intervention doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et peut également l'être pour tout élève à risque. L'enseignant doit **participer à l'établissement** du plan d'intervention.

(L'enseignant n'a pas à convoquer les personnes qui participent à la réunion. La direction ou son représentant (adjoint) **se doit** d'être présente. Il n'y a pas d'obligation de transmettre nos notes personnelles ou observations à l'ordinateur.)

8-9.05 Chaque établissement doit élire un comité EHDAA. Ce dernier est composé de la direction et d'un maximum de trois enseignants. Son mandat principal est de faire des recommandations sur tout aspect de l'organisation des services aux EHDAA, en tenant compte des besoins de l'école et des ressources dont elle dispose. (Doc : **EHDAA, Le comité au niveau de l'école**)

8-9.07 Lorsque l'enseignant perçoit des difficultés qui persistent, malgré les interventions déjà effectuées (récupération, tutorat, nouvelles explications, exercices supplémentaires…) et les services d'appui reçus, il peut faire une demande à l'aide du « formulaire de signalement et de demande de services » (disponible dans la bibliothèque centrale).

Complétez le formulaire, bien indiquer la date précise de remise et conservez une copie pour vos dossiers. Votre direction doit vous répondre dans les 10 jours ouvrables, sur la copie du document. Si la direction décide de mettre en place un PI, elle doit le faire dans les 15 jours ouvrables.

Le formulaire est conventionné. Votre direction a des devoirs légaux suite à une demande sur le formulaire. Vous devez obtenir une réponse par écrit sur le formulaire ou autre. Les dates sont importantes car lors de la codification d'un élève, il est reconnu aux fins de dépassement 45 jours après la date de demande sur le formulaire et non à partir de la date de codification. (Doc : **Trousse EHDAA, Section II**; explique en détail le formulaire et les délais associés.)

Depuis 2010, la convention prévoit que, l'équipe du PI **(8-9.09)** a le pouvoir de faire identifier un élève DA et TC (auparavant cette prérogative appartenait au comité *ad hoc*). Afin de faire reconnaitre un élève TC, une période d'observation de 2 mois est requise (8-7.07 C) 2) a)).

8-8.01 H) Pour l'établissement du maximum d'élèves par groupe, lorsque des élèves identifiées TC, TGC, TED (50), TP (53) sont intégrés dans des groupes ordinaires ces élèves sont pondérés a priori dans le cadre du processus de formation des groupes et la pondération s'applique jusqu'à la première journée de classe des élèves. Un élève peut être codé tout au long de l'année.

Pour vous aider à faire le calcul, consultez notre site : **Documents d'information/Grille de calcul du dépassement au régulier**.

En cas d'insatisfaction, l'enseignant peut, après avoir discuté de la situation avec la direction, se prévaloir du mécanisme de règlement à l'amiable en soumettant, par écrit, le formulaire au comité paritaire EHDAA (8-9.08).

Listes de rappel et sécurité d'emploi

POUR LE SECTEUR JEUNES

Liste-Commission (5-1.14.3 de la convention locale) :

Contrats à temps partiel dans des écoles différentes :

- Au cours des deux dernières années.
- Cumul de 90 jours dans une même école, pour chacune des deux années.
- Évaluation positive.
- Légalement qualifié.

Listes-écoles (5-1.14.1 de la convention locale) :

Un ou des contrats dans la même école :

- totalisant 150 jours d'ancienneté dans la même année;

OU

- totalisant 120 jours au cours de deux années;
- évaluation positive;
- légalement qualifié.

Liste de rappel pour les postes à temps plein :

400 jours d'ancienneté – L'octroi des postes se fait par ancienneté et par capacité.

Suppléance occasionnelle :

À partir de la 11e journée de suppléance pour un même enseignant absent, le suppléant reçoit sa rémunération en fonction des échelles salariales. Le salaire est de 1/200 du traitement annuel.

Ce salaire est rétroactif à la 1re journée de suppléance de ce remplacement.

L'ancienneté ne s'accumule pas, mais l'expérience s'accumule.

Contrats à temps partiel (5-1.11 de la convention nationale) :

- Dans le cas d'une absence connue de plus d'un mois, le CSSRDN doit accorder un contrat.
- Le CSSRDN accorde automatiquement un contrat de remplacement après une absence d'un mois.

POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Liste de rappel

- Au moins 720 heures (864 heures pour la spécialité 17) au cours des trois dernières années.
- Évaluation positive.

Contrats à temps partiel (13-7.08 de la convention nationale) :

Le CSSRDN accorde un contrat pour dispenser des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 144 heures.

POUR LA FORMATION GÉNÉRALE AUX ADULTES

Liste de rappel

- Total d'au moins 200 heures au cours des trois dernières années.
- Légalement qualifié (pour les disciplines qui conduisent au diplôme).
- Évaluation positive.

Contrats à temps partiel (11-7.08 de la convention nationale) :

Le CSSRDN accorde un contrat pour dispenser des heures d'enseignement dont le nombre préalablement déterminé comme étant égal ou supérieur à 200 heures.

Retraite

Le RREGOP (**Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics**) est maintenant administré par **Retraite Québec,** organisme qui remplace désormais la CARRA et la Régie des Rentes du Québec.

A) La rentre de retraite équivaut à **2% par année** cotisée au fin de calcul. Possibilité d'une rente maximum de 80% pour 40 années de service (Nombre d'années de service au fin de calcul X 2 % X traitement moyen des 5 années les mieux rémunérées).

B) Critères d'admissibilité pour une rente SANS réduction …

Pour une retraite prise à partir du 1er juillet 2019 :

35 années de service au fin d'admissibilité

ou

61 ans d'âge

ou

60 ans d'âge si vous avez un minimum de 30 ans de service au fin d'admissibilité.

C) Critère d'admissibilité pour une rente AVEC réduction :

Il est possible de prendre sa retraite à partir de l'âge de 55 ans sans avoir atteint les critères d'admissibilité. Dans ce cas il y a réduction de la rente de retraite. La pénalité se calcule en fonction du nombre de mois qu'il manque pour atteindre un des critères d'admissibilité. La pénalité est de 6% par année (0,5% par mois) pour une retraite prise à partir du 1er juillet 2020.

Pour toute question sur la retraite, communiquez avec Sylvain Côté.

Rachat de service :

► Il n'est pas nécessaire de racheter les congés sans traitement de 20 % ou moins de réduction de tâche ou les congés pris en bloc de 30 jours et moins.

Si vous dépassez 20 % ou 30 jours, le coût du rachat correspond aux cotisations que vous n'avez pas faites lors de votre congé en plus de la part employeur (à l'exception d'un congé de maternité où on ne rachète que notre part). À votre retour de congé, vous avez une période de 6 mois pour racheter sans intérêts. Plus on attend pour faire les rachats, plus c'est dispendieux.

Si vous prenez une retraite progressive, vous n'avez pas besoin de racheter le pourcentage de congé.

Suppléance

(8-7.11 de l'entente locale)

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance régulière.

À défaut, le centre de services scolaire fait appel :

a) à une enseignante ou un enseignant à temps partiel qui n'a pas atteint le maximum d'heures de la tâche éducative, qui est volontaire et que ce soit de manière à assurer le meilleur enseignement possible;

ou à défaut,

b) à une suppléante ou à un suppléant occasionnel inscrit au bottin du centre de services scolaire;

ou, à défaut,

c) à une suppléante ou à un suppléant occasionnel dont la suppléance n'est pas la principale source de revenu;

ou, à défaut,

d) aux enseignantes ou aux enseignants réguliers à temps partiel 100 % de l'école qui veulent en faire sur une base volontaire;

ou à défaut,

e) aux enseignantes ou aux enseignants de l'école, selon le système de dépannage soumis au comité consultatif.

Dans tous les cas, le CSSRDN fait appel, de préférence, à des enseignantes et à des enseignants qualifiés dans la discipline.

Tâche

Il importe de se rappeler que notre tâche est de 1280 heures annuellement, soit en moyenne 32 heures par semaine (57,6 heures en moyenne sur un cycle de 9 jours et 64 heures en moyenne sur un cycle de 10 jours). 120 de ces heures sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant et peuvent être accomplie en dehors de l'amplitude, donc la présence à l'école est en moyenne de 30 heures par semaine.

Au préscolaire et au primaire

Le tableau ci-dessous représente, pour les enseignantes et enseignants, la répartition des heures annuelles pour un régulier temps plein :

<table>
<tr><th>Paramètres</th><th>Activités professionnelles</th><th>Préscolaire</th><th>Primaire</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Tâche éducative

(TE)</td><td>Cours et leçons ou activités de formation et d'éveil [1-2]</td><td>Un maximum de 810 heures
22h30 X 36 semaines</td><td>738 heures
20h30 X 36 semaines</td></tr>
<tr><td>Autres tâches éducatives[1]</td><td>Un minimum de 18 heures 30 minutes X 36 semaines</td><td>90 heures
2h30 X 36 semaines</td></tr>
<tr><td>Sous-total TE</td><td colspan="2">828 heures 23h X 36 semaines</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Autres tâches professionnelles (ATP)</td><td>Autres activités professionnelles</td><td colspan="2">144 heures
4h X 36 semaines</td></tr>
<tr><td>Journées pédagogiques</td><td colspan="2">108 heures
5h24 X 20 journées pédagogiques</td></tr>
<tr><td>Travail déterminé par l'enseignant[3]</td><td colspan="2">200 heures
5h X 40 semaines</td></tr>
<tr><td>Sous-total ATP</td><td colspan="2">452 heures</td></tr>
<tr><td>Total des heures</td><td colspan="3">1 280 heures annuellement</td></tr>
</table>

1 Le nombre d'heures peut varier d'un enseignant à l'autre.
2 Le Temps moyen pour l'ensemble des enseignants à temps plein (clause 8-6.03 B)).
3 L'enseignant se voit reconnaître 200 heures, dont 160 heures sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignant et peuvent être accomplies en dehors de l'amplitude. De plus, le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

Au secondaire

Le tableau ci-dessous représente, pour les enseignantes et enseignants, la répartition des heures annuelles pour un régulier temps plein :

Périodes de 75 minutes

Paramètres	Activités professionnelles	Heures semaines	Cycle 5 jours	Cycle 9 jours	Cycle 10 jours
Tâche éducative (TE)	Cours et leçons[1-2]	615 heures 17h05 X 36 semaines	615 heures 13,67 périodes (17h05) X 36 cycles	615 heures 24,6 périodes (30h45) X 20 cycles	615 heures 27,33 périodes (34h10) X 18 cycles
	Autres tâches éducatives[1]	105 heures 2h55 X 36 semaines	105 heures 2,33 périodes (2h55) X 36 cycles	105 heures 4,2 périodes (5h15) X 20 cycles	105 heures 4,67 périodes (5h50) X 18 cycles
	Sous-total TE	720 heures 20h X 36 semaines	720 heures 16 périodes (20h) X 36 cycles	720 heures 28,8 périodes (36h) X 20 cycles	720 heures 32 périodes (40 h) X 18 cycles
Autres tâches professionnelles (ATP)	Autres activités professionnelles	252 heures 7h X 36 semaines	252 heures 5,6 périodes (7h) X 36 cycles	252 heures 10,08 périodes (12h36) X 20 cycles	252 heures 11,2 périodes (14h) X 18 cycles
	Journées pédagogiques	108 heures 5h24 X 20 journées pédagogiques			
	Travail déterminé par l'enseignant[3]	200 heures 5h X 40 semaines			
	Sous-total ATP	560 heures			
Total des heures	1 280 heures annuellement				

1 Le nombre d'heures peut varier d'un enseignant à l'autre.
2 Le Temps moyen pour l'ensemble des enseignants à temps plein (clause 8-6.03 B)).
3 L'enseignant se voit reconnaître 200 heures, dont 160 heures sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignant et peuvent être accomplies en dehors de l'amplitude. De plus, le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

À l'éducation des adultes

Le tableau ci-dessous représente, pour les enseignantes et enseignants, la répartition des heures annuelles pour un régulier temps plein :

Paramètres	Activités professionnelles	Heures annuelles
Tâche éducative (TE)	Cours et leçons et suivi pédagogique	768 heures
	Journées pédagogiques[1]	32 heures
	Sous-total TE	800 heures
Autres tâches professionnelles (ATP)	Autres activités professionnelles	280 heures Incluant les heures consacrées aux journées pédagogiques en sus des 32 heures reconnues en TE[1]
	Travail déterminé par l'enseignant[2]	200 heures
	Sous-total ATP	480 heures
Total		1 280 heures

1 La durée et le nombre de journées pédagogiques peuvent varier, seules les 4 premières heures d'une journée pédagogique sont puisées à même la banque de 32 heures de la tâche éducative.

2 L'enseignant se voit reconnaître 200 heures, dont 160 heures sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignant et peuvent être accomplies en dehors de l'amplitude.

En formation professionnelle

Le tableau ci-dessous représente, pour les enseignantes et enseignants, la répartition des heures annuelles pour un régulier temps plein (excluant les spécialités visées par la clause 13-10.08 soit opération de machinerie lourde, mécanique de véhicules lourds, montage de lignes électriques et transport par camion).

Paramètres	Activités professionnelles	Heures annuelles
Tâche éducative (TE)	Cours et leçons[1]	635 heures
	Autres taches éducatives[1]	85 heures
	Sous-total TE	720 heures
Autres tâches professionnelles (ATP)	Autres activités professionnelles incluant le temps consacré aux journées pédagogique	360 heures
	Travail déterminé par l'enseignant[2]	200 heures
	Sous-total ATP	560 heures
Total		1 280 heures

1 Le nombre d'heures consacrées aux cours et leçons est un temps moyen pour l'ensemble des enseignantes et enseignants réguliers temps plein. Il peut donc varier d'une enseignante ou d'un enseignant à l'autre. Ainsi, le nombre d'heures des autres tâches éducatives s'ajuste en conséquence.
2 L'enseignant se voit reconnaître 200 heures, dont 160 heures sont effectuées au lieu déterminé par l'enseignant et peuvent être accomplies en dehors de l'amplitude. De plus, le temps requis pour les 10 rencontres collectives et pour les 3 réunions avec les parents est compris dans ces 200 heures.

*Pour les spécialités concernées par la clause 13-10.08, le temps consacré au cours et leçon est de 24 heures par semaine.

Adresses et numéros de téléphone utiles

Syndicat de l'enseignement de la Rivière-du-Nord
601, rue Fournier
Saint-Jérôme, QC J7Z 4V8

Tél. : 450 436-1153 Télécopieur : 450 431-3583

ou pour les enseignants hors territoire : 1 888 436-1154

Internet (SERN) : www.sern.qc.ca www.facebook.com/SERN.st.jerome/
Centrale des syndicats du Québec (CSQ) : www.lacsq.org
Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) : www.fse.lacsq.org

Centre de services scolaire de la Rivière-du-Nord
995, rue Labelle
Saint-Jérôme, QC J7Z 5N7

Tél. : 450 436-5040 ou 450 438-3131

Internet : cssrdn.gouv.qc.ca

Programme d'aide aux employés du CSSRDN

Tél. : 1 800 361-2433

Internet : www.travailsantevie.com

Retraite Québec
Internet : www.retraitequebec.gouv.qc.ca

Tél. : 1 800 463-5533 pour le RREGOP
Tél. : 1 800 463-5185 pour le RRQ

Régime québécois d'assurance parentale
Internet : www.rqap.gouv.qc.ca

BENEVA
2525, boul. Laurier
C.P. 10500
Sainte-Foy, QC G1V 4H6
Tél. : 1 888-277-0006

RÉSAUT – La Personnelle
Compagnie d'assurances générales du Canada
6300, boul. de la Rive-Sud
Lévis, QC G6V 6P9

Tél. : 1 888 476-8737