



DATES À SOULIGNER

L'Alliance et le Comité sur les réalités des personnes autochtones et racisées, le Comité féministe et le Comité LGBTQ2S+ et allié-e-s tiennent à rappeler les dates suivantes :

Juin : Mois national de l'histoire autochtone	20 juin : Journée mondiale des réfugié-e-s
5 juin : Journée mondiale de l'environnement	21 juin : Journée nationale des peuples autochtones
12 juin : Journée mondiale contre le travail des enfants	24 juin : Journée nationale du Québec
15 juin : Journée mondiale contre la faim	27 juin : Journée canadienne du multiculturalisme

RAPPORT ANNUEL 2024-2025

L'Assemblée générale du 29 mai dernier a reçu le rapport annuel 2024-2025 du Conseil d'administration.



UNE ANNÉE INTENSE ET INSPIRANTE

Même si cette dernière année n'était pas marquée par une période de négociation, elle a été fort intense. Les défis ont été nombreux, mais toujours révélateurs de la résilience, de l'engagement et de la solidarité qui animent notre syndicat.

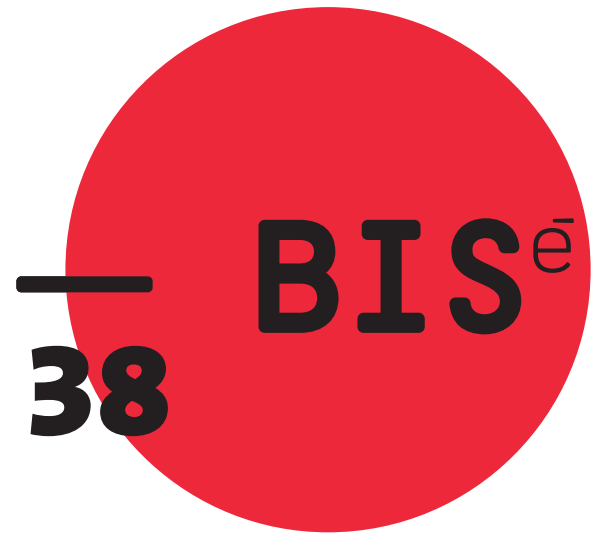
Parmi les événements les plus marquants, la publication du rapport sur l'école Bedford a agi comme un révélateur des failles systémiques que nous dénonçons depuis longtemps. Le ministre de l'Éducation, tout en réaffirmant sa confiance envers la direction du CSSDM, nous a partiellement tenu-e-s responsables d'un contexte face auquel l'employeur avait lui-même choisi de ne pas réagir, malgré des signaux d'alerte. Cette ambivalence a choqué, nourri l'incompréhension, et accentué un climat de tension déjà palpable.

Ce contexte s'est prolongé avec les autres enquêtes menées dans plusieurs établissements et avec une augmentation inquiétante des mesures disciplinaires, signe d'un manque de dialogue dans la gestion du personnel. Plusieurs membres nous ont parlé du climat de suspicion et de tension qui régnait dans certains milieux. En parallèle, la crise à l'Alliance a exigé une mobilisation interne importante et a rappelé la nécessité de renforcer nos mécanismes de représentation et de communication. En réponse, nous avons entamé une réforme du processus d'élection syndicale, introduit un engagement commun pour les personnes déléguées et réaffirmé notre volonté de travailler dans un esprit démocratique et collaboratif.

Sur le plan politique, nous avons assisté à une série d'attaques frontales contre la profession enseignante. Le projet de loi 94, en fragilisant l'autonomie professionnelle, en imposant une évaluation annuelle et en élargissant l'interdiction des signes religieux, remet en question nos droits fondamentaux et menace la diversité dans nos écoles. Le nouveau code d'éthique imposé par le MEQ, renforçant le devoir de réserve, semble surtout viser à museler la parole critique, pourtant essentielle au progrès du réseau scolaire.

De son côté, le projet de loi 89, qui redéfinit les services essentiels, constitue une atteinte directe au droit de grève, et donc à la liberté d'association. En limitant notre capacité d'action collective, l'État tente de déséquilibrer le rapport de force entre le personnel scolaire et les instances décisionnelles. Ces décisions risquent d'entraîner des conséquences durables sur nos conditions de travail, mais aussi sur la qualité des services offerts aux élèves.

Sur le plan budgétaire, les annonces du gouvernement en éducation se sont révélées trompeuses. Malgré une hausse du financement, les besoins réels — notamment en matière de salaires, de ressources et d'infrastructures — demeurent largement insatisfaits. Le cas de l'école



FACE, dont l'immeuble sera vendu plutôt que rénové, en est une illustration troublante.

Face à ces attaques, nous nous préparons à renforcer notre mobilisation et agir localement. La première édition de la Classe ouvrière, un camp syndical intensif, a permis de structurer nos actions et de mieux outiller nos membres pour faire face aux réalités de terrain. La campagne Trop chaud pour apprendre, quant à elle, s'impose déjà comme un exemple de mobilisation interétablissements efficace et solidaire.

L'Alliance a également maintenu sa présence active dans les luttes locales, qu'il s'agisse de la défense des classes CPF au secondaire, de la baisse des ratios à l'école Charles-Bruneau, ou de la lutte pour la survie de la francisation dans les centres d'éducation des adultes. Partout, les membres ont démontré leur détermination à se battre pour une éducation publique accessible, inclusive et de qualité.

Le lancement des États généraux du syndicalisme, enfin, marque une étape importante. En réunissant plusieurs organisations autour d'une réflexion commune, nous entamons un chantier ambitieux : repenser notre mouvement pour qu'il demeure un acteur central de justice sociale. Cette année fut exigeante, parfois éprouvante. Mais elle a aussi été inspirante. Grâce à votre engagement, vos actions et votre courage, nous avons tenu bon, ensemble. Nous continuerons à défendre notre profession, nos droits et notre vision de l'école. La route est encore longue, mais elle se fera, comme toujours, dans la solidarité.

Merci à chacune et chacun d'entre vous.



Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente



JUIN

LES POINTS EN GRAS DOIVENT ÊTRE MIS À L'ORDRE DU JOUR EN ASSEMBLÉE SYNDICALE.

CHAQUE MOIS **OU** CHAQUE RENCONTRE

CPEPE

- Déterminer le **contenu des journées pédagogiques** (voir les savoirs essentiels propres à chaque secteur pour les détails de détermination du contenu).
- Se prononcer sur la **ventilation des budgets alloués à la vie pédagogique et à l'enseignement** (point de consultation).
- Certains sujets peuvent revenir périodiquement si des modifications ou des ajustements doivent être apportés au plan initial. Les ajustements aux **normes et modalités d'évaluation** et les **rencontres entre parents et profs** sont parmi ces sujets.
- Certains sujets peuvent revenir occasionnellement, selon les besoins. Ainsi en est-il des **modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques** et de **l'utilisation de l'ordinateur dans la tâche d'enseignement**.

CLP

- S'assurer que toutes les demandes de perfectionnement sont achevinées au CLP.
- Recevoir et étudier les demandes de perfectionnement.
- Répondre aux enseignantes et enseignants ayant formulé une demande de perfectionnement.

ÉQUIPE DES PERSONNES DÉLÉGUÉES

- **Prendre connaissance de l'ordre du jour de l'APD du mois et visionner la vidéo préparatoire. Consulter les collègues au besoin.**
- **Transmettre aux collègues les informations obtenues lors des dernières APD.**
- Animer, structurer et organiser la vie syndicale de l'établissement.
- Organiser et convoquer les assemblées syndicales d'établissement et faire la gestion des débats pour la prise de décisions en assemblée.
- Communiquer de manière générale l'information syndicale.
- Maintenir des liens étroits avec les comités conventionnés (CPEPE, CLP, CÉ, CEEREHDAA) pour former une équipe syndicale solide.
- Aller vers les enseignantes et enseignants en début de carrière et à statut précaire, afin de prendre contact et présenter le rôle des membres de l'équipe des personnes déléguées.

JUIN

CPEPE

- **Déterminer le contenu des journées pédagogiques, dont celui des 3 journées de la rentrée suivante (démarche consensuelle, voir les savoirs essentiels propres à chaque secteur pour les détails de détermination du contenu).**

EHDAA

- Présenter à la direction les recommandations adoptées en assemblée syndicale sur :
 - l'organisation des services de l'année scolaire suivante ;
 - le type d'interventions que doit privilégier l'enseignant-e-orthopédagogue ;
 - le modèle d'organisation des services en fonction de l'annexe LV.
- Si la direction ne retient pas les recommandations faites par le comité, recevoir ses motifs par écrit.
- **Transmettre aux collègues les recommandations retenues par le comité.**

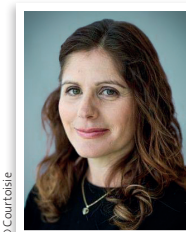
CLP

- Faire la synthèse des activités de formation en utilisant l'outil fourni par le CSSDM pour produire un rapport.
- Faire vérifier et signer le rapport budgétaire annuel par la direction et un-e enseignant-e membre du CLP.

ÉQUIPE DES PERSONNES DÉLÉGUÉES

- Discuter avec les collègues pour constituer l'équipe des personnes déléguées de la prochaine année.

UNE NOUVELLE COLLÈGUE



© Courtoisie

L'Alliance a le plaisir d'annoncer la nomination de Leslie Lemberger, conseillère aux services aux membres. Avocate de formation, elle a été jusqu'à tout récemment conseillère syndicale aux relations de travail à la Fédération interprofessionnelle de la santé dans les domaines de son expertise à l'UQAM. Nous lui souhaitons la bienvenue au sein de l'équipe.

•

ENSEIGNANTES RÉGULIÈRES 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 régulières et enseignants réguliers.

PÉRIODE ESTIVALE (ÉTÉ 2025)

Enseignante régulière (permanente ou en voie de permanence¹)

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 qui suivent 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 la valeur de ceux-ci (jours payés à 1/200^e du traitement annuel) dépasse le montant d'exemption autorisé par le régime (RQAP). Les jours de l'année 2024-2025 seront monnayés le 3 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 22 juin au 5 juillet 2025.

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 17 mars 2025, la répartition des 21 semaines

consécutives est donc du 17 mars au 8 août 2025. Toutefois, le congé de maternité sera suspendu du 27 juin au 8 août 2025. Comme le congé de maternité de 21 semaines a pris fin au cours de la période estivale, les 31 jours de suspension du congé seront reportés au début de l'année scolaire 2025-2026, soit du 22 août au 3 octobre 2025. 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 régulière 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 visé·e·s par la suspension du congé de maternité, paternité ou adoption pendant la période estivale ni par le report des jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption.

Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption

Le congé de 5 jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption est reporté à une date ultérieure après entente avec votre direction pour l'enseignante régulière ou l'enseignant régulier (permanent·e ou en voie de permanence¹) dont la naissance ou l'arrivée de l'enfant survient au cours de la période estivale. Nous vous conseillons d'informer votre direction de ce futur événement et de convenir du moment du report de votre congé avant votre départ pour les vacances estivales.



● Chantal Forcier, conseillère

1. Incluant les enseignantes et enseignants ayant obtenu un poste régulier (E1 et E2) débutant le 1^{er} juillet 2025.



ÉDUCATION DES ADULTES

RAPPEL D'ÉCHÉANCE ENTREVUES D'INFORMATION POUR L'ANNÉE 2025-2026

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 2025 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 sur le nouveau site SAL,

dans la section *Documentation* sous l'onglet *Informations générales FGA*.



● Chantal Forcier, conseillère

ÉDUCATION DES ADULTES ASSEMBLÉE DE PLACEMENT SESSION D'ÉTÉ 2025

SAI DU 16 JUIN 2025 17 h AU 18 JUIN 2025 23 h 59

L'Alliance vous rappelle que l'assemblée de placement pour la session d'été se déroulera par séance d'affectation par internet (SAI). Elle se tiendra **du lundi 16 juin 2025 (17 h) au mercredi 18 juin 2025 (23 h 59)**. L'affectation aura lieu le **19 juin 2025**.

Seules les personnes ayant rempli le formulaire dans leur dossier sur le nouveau site SAI **avant le 23 mai 2025** 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 profs de la liste locale et à celles et ceux de la liste des étudiants.

ENTENTE PARTICULIÈRE POUR LA FRANCISATION — SESSION D'ÉTÉ 2025 EXCLUSIVEMENT

Une entente a été convenue avec le CSSDM pour l'affichage de combinaisons de postes de 30 heures par semaine en francisation (3509) et francisation alpha (3529) pour l'assemblée de placement d'été. Cette entente prévoit qu'un maximum de deux tiers du nombre total de combinaisons de postes totalisant 30 heures par semaine peut être formé d'un poste de 16 heures par semaine et d'un poste de 14 heures par semaine. Les autres combinaisons seront constituées d'un poste de 20 heures par semaine et d'un poste de 10 heures par semaine. Les enseignantes et enseignants pourront exercer leur priorité jusqu'à concurrence de 30 heures par semaine pour des postes dans ces spécialités, lors de la SAI du 16 au 18 juin 2025, soit celle tenant lieu d'assemblée de placement.

FERMETURE DES CENTRES AU COURS DE LA SESSION D'ÉTÉ 2025

La session d'été se tiendra du 2 juillet au 2 septembre 2025. Toutefois, les centres n'offrant pas de francisation seront fermés trois semaines au cours de l'été 2025, soit du 21 juillet au 8 août 2025 inclusivement. Les centres offrant des cours de francisation et de francisation alpha seront fermés deux semaines, comme à l'habitude, soit du 21 juillet au 1^{er} août 2025.

CALENDRIER DES PAIES PENDANT LA SESSION D'ÉTÉ

Sauf les enseignantes régulières et enseignants réguliers, toutes et tous les profs qui travailleront à l'éducation des adultes pendant la session d'été sont rémunéré-e-s à taux horaire. Il est important de prendre note que la paie versée le 17 juillet 2025 comprendra uniquement le paiement des 3 premiers jours de travail. Vous trouverez dans le tableau ci-dessous les dates de versements de paie, ainsi que les périodes de travail leur correspondant. Étant donné que la session d'été débute le 2 juillet 2025, le premier versement qui correspond au travail effectué pendant cette session aura lieu le 17 juillet 2025, 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 4 juillet	17 juillet	3
7 au 18 juillet	31 juillet	10
21 juillet au 1 ^{er} août	Fermeture du CSSDM	0
4 au 15 août*	28 août	10*
18 au 29 août	11 septembre	10
2 septembre	25 septembre	1

* Centres offrant des cours de francisation. Pour les autres centres, 5 jours travaillés (11 au 15 août 2025) pour la paie du 28 août 2025.



BONNE SESSION !

● **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 23 juin 2025. Pour celles dont le retrait se poursuivra au début de l'année scolaire 2025-2026, soit à compter du 27 août 2025, 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 28 juillet 2025 et le 24 août 2025 n'ont pas à amorcer leur congé de maternité quatre semaines avant la semaine 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* en page 3 du présent BIS. Pour les enseignantes non permanentes, le congé de maternité doit débiter au plus tard trois semaines après la semaine de la naissance de leur enfant, pour éviter de perdre des semaines de prestations 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**

PAIEMENT DES JOURNÉES DE MALADIE MONNAYABLES PARTICULARITÉS LORS DE LA PRISE DE RETRAITE À LA FIN DE L'ANNÉE ET POUR LES PROFS RECEVANT DES PRESTATIONS DU RQAP

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 3 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 : 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 l'article *Transfert direct dans un REER*, à la page 6 de ce BIS.

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 22 juin au 5 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 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 3 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



ACTIVITÉ DE RECONNAISSANCE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ASSOCIÉ·E·S

L'activité de reconnaissance des enseignantes et enseignants associé·e·s a eu lieu le 22 mai dernier à la TOHU. Cette soirée festive et décontractée s'est déroulée dans la bonne humeur et a permis aux enseignantes et enseignants présente·s d'échanger ensemble. Des élèves de l'école primaire Saint-Marc, dirigé·e·s par leur enseignant de musique Louis Beaudoin, ont fait la joie de tous avec leur répertoire musical et nous ont impressionné·e·s avec leur maestria.

Les membres du Comité d'encadrement des stagiaires (CES) ont profité de cette soirée pour souligner l'implication et le travail des enseignantes et des enseignants associé·e·s qui ont accepté de recevoir des stagiaires cette année, malgré la charge supplémentaire et le temps que cet accompagnement demande. L'Alliance tient à remercier les enseignantes qui vous représentent au CES (Touraya Ait, de l'école La Voie, Suzelle Beauregard, de l'école Saint-

Anselme, Caroline Tardif, de l'école Rose-des-Vents, et Julie Racine, de l'école Georges-Vanier) pour l'organisation de cette belle soirée de reconnaissance et pour leur implication au sein du comité.

● **Sue Bradley, vice-présidente**



MISE EN GARDE ALLOCATION DE RETRAITE - TRANSFERT DIRECT DANS UN REER DES SOMMES PROVENANT DES BANQUES DE CONGÉS DE MALADIE MONNAYABLES AU MOMENT DE LA RETRAITE

Lors de la prise de votre retraite, vous pouvez, sous réserve des règles fiscales en vigueur, transférer dans un REER, en tout ou en partie, le montant correspondant à la valeur de vos banques de congés de maladie monnayables. Ce montant est traité par l'Agence du revenu Canada (ARC) à titre d'allocation de retraite. Conformément à l'article 60 j.1) de la Loi de l'impôt sur le revenu, le **montant admissible** de l'allocation de retraite pour un transfert dans un REER est de :

- 2000 \$ pour chaque année ou partie d'année de services rendus avant le **1^{er} janvier 1996** au service de l'employeur qui verse l'allocation, la CSDM à l'époque en l'occurrence ;

PLUS

- 1500 \$ pour chaque année ou partie d'année **avant 1989** de ce même emploi **pour lesquelles aucune cotisation à un régime de pension (RREGOP, RRE ou RRCE) n'a été acquise au nom de l'employé-e (cotisations ou rachat de service à titre d'employé-e occasionnel-le)** au moment du versement de l'allocation de retraite. Ce dernier alinéa trouve plus rarement application. **Assurez-vous que le CSDM respecte cette règle afin d'éviter d'éventuels problèmes avec l'ARC.**

Il importe de préciser que le montant transféré à titre d'allocation de retraite (montant admissible) dans votre REER n'exerce aucune influence sur votre maximum déductible au titre des REER. Ainsi, l'excédent du montant admissible (montant non admissible) peut quant à lui être transféré dans un REER, le vôtre ou celui de la conjointe ou du conjoint pour autant que le maximum déductible du REER le permette.

EXEMPLE : Marie, enseignante de 1985 à 2025 (poste régulier en août 1987).

Salaire au 30 juin 2025 : 102 857 \$

Montant maximum déductible pour les REER année 2025 : 8 500 \$

Le 30 juin 2025, Marie prend sa retraite, elle a cumulé pendant sa période d'emploi les banques de congés de maladie monnayables suivantes : 10 jours au crédit de sa banque de congé de maladie (45), 74 jours dans sa banque 55 et 6 jours dans sa banque courante (01). La valeur de ses journées de banques de congés de maladie monnayables est de 46 285,65 \$ (90 jours X 102 857\$/200). **Elle a cotisé à un régime de pension (RREGOP) à compter d'août 1987**, année de l'obtention de son poste régulier. Elle n'a pas fait de rachat de service à titre d'occasionnel pour les années travaillées avant l'obtention de son poste régulier.

Le montant de l'allocation de retraite qui est admissible au transfert se calcule de la façon suivante :

- $2000 \$ \times 11 \text{ années (de 1985 à 1995, y compris les parties d'années)} = 22\,000 \$$

PLUS

- $1500 \$ \times 3 \text{ années (de 1985 à 1987, y compris les parties d'années)} = 4\,500 \$$

Le montant total admissible au transfert dans un REER à titre d'allocation de retraite est de 26 500 \$ (soit 22 000 \$ + 4 500 \$).

La somme excédentaire de 19 785,65 \$ (**montant non admissible**) (46 285,65 \$ – 26 500 \$) pourra être transférée directement dans le REER de Marie, ou celui de sa conjointe ou de son conjoint, par le CSDM, sans retenue d'impôt, si elle remet au CSDM une déclaration écrite indiquant que le maximum déductible au titre des REER le permet.

Pour transférer des sommes directement dans un REER, que ce soit à titre d'allocation de retraite ou non, vous devez remplir le formulaire de demande de transfert REER disponible dans Adagio.



Informez-vous auprès des ressources humaines pour connaître vos droits à une allocation de retraite.

●
Chantal Forcier, conseillère
Isabelle Staniulis, conseillère

VOTRE VOIX SUR LES MESURES EXCESSIVES DU PL94

Vous avez été nombreuses et nombreux à répondre à notre appel en exprimant votre indignation face au manque de reconnaissance et de confiance que nous manifeste la CAQ (voir les photos en page 7). Grâce à votre mobilisation, des messages percutants ont été transmis aux députées et députés de l'Assemblée nationale ainsi qu'aux porte-parole de l'opposition en matière d'éducation : Madwa-Nika Cadet (Parti libéral), Sol Zanetti (Québec Solidaire) et Pascal Bérubé (Parti Québécois).

Votre engagement illustre concrètement les impacts que représenteraient les planifications annuelles imposées et les évaluations systématiques, liées au projet de loi 94 : atteinte à la pédagogie et à l'autonomie professionnelle, alourdissement de la tâche et surcharge de travail, perte de temps pour adapter l'enseignement, démotivation, manque de respect et de reconnaissance de notre rôle. Vos témoignages résonnent avec force et démontrent à quel point ces mesures sont déconnectées du terrain.

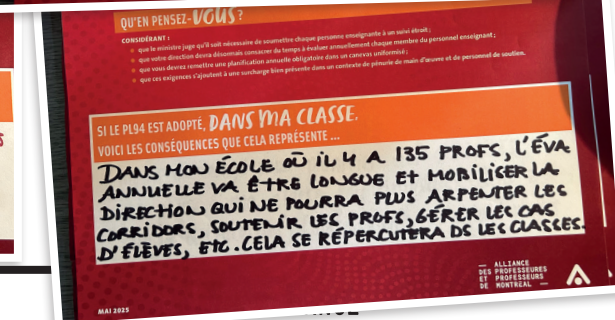
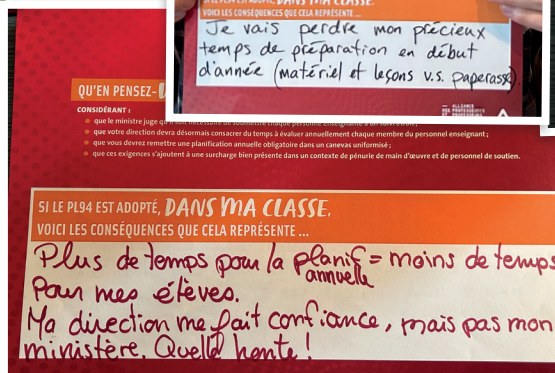
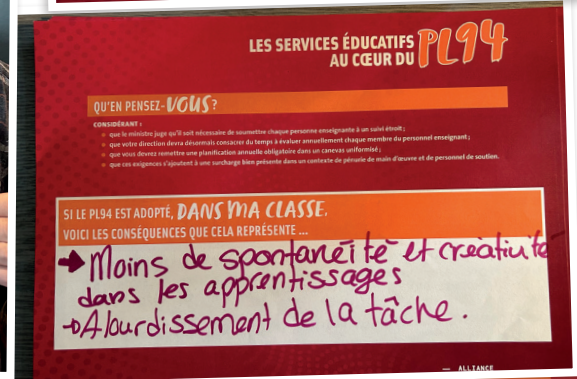
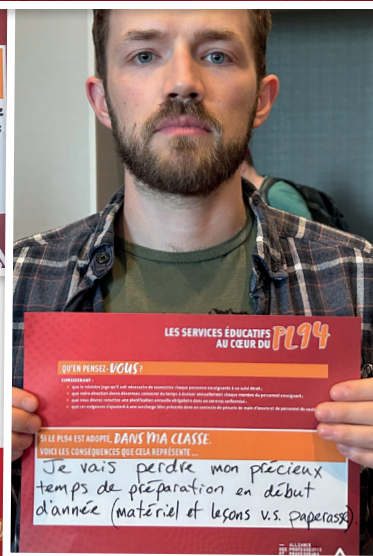
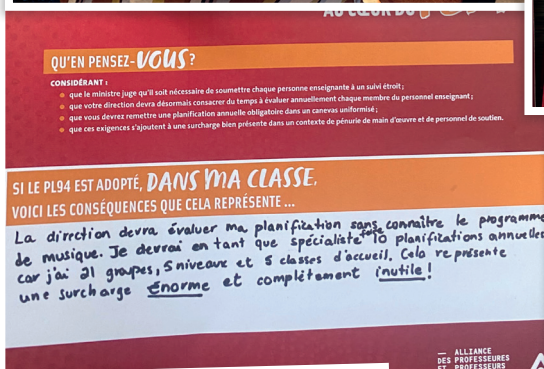
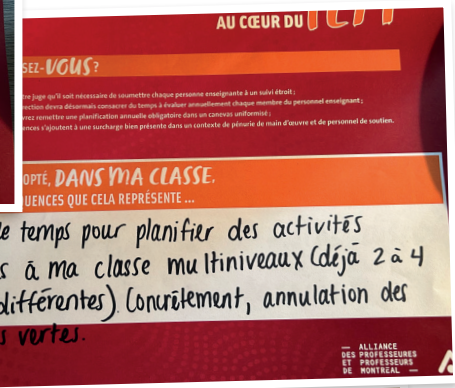
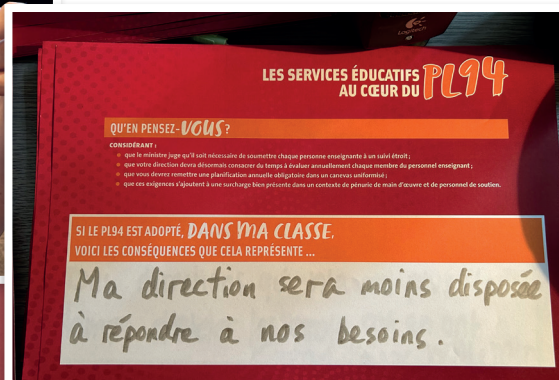
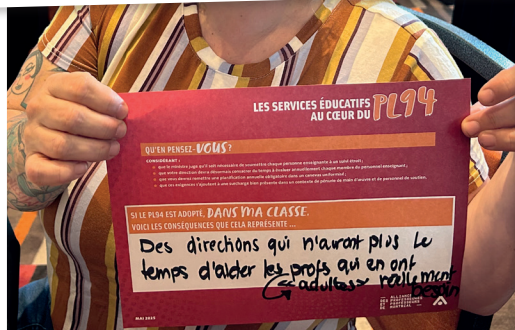
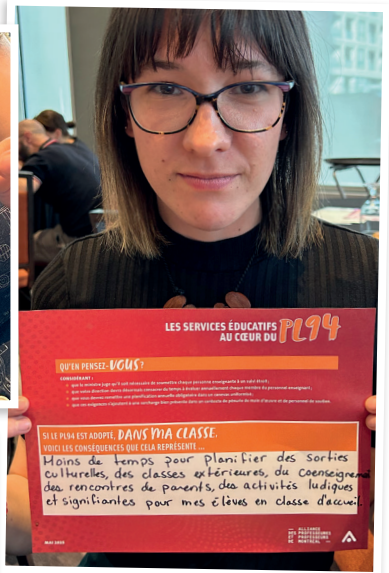
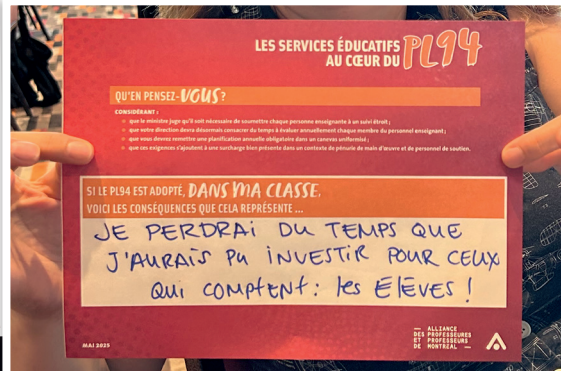
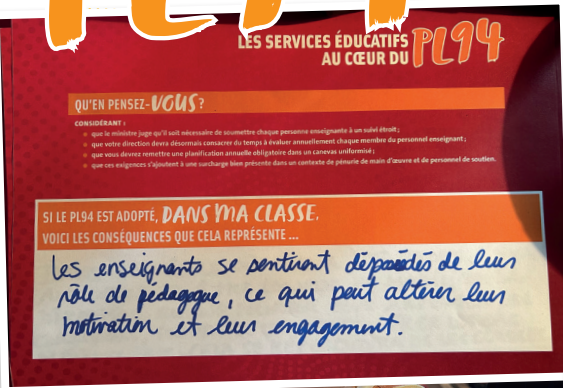
Nous demandons le rejet des nouvelles obligations contenues dans le PL94 et plaidons pour un vrai plan d'action ministériel : une application rigoureuse des lois déjà en place, un accompagnement des milieux en difficulté, une formation des gestionnaires et, surtout, la valorisation du travail des enseignantes et enseignants.

●
Élyse Bourbeau, secrétaire-trésorière
Marie Contant, vice-présidente



PL94

MERCI D'AVOIR PARTICIPÉ, PARTAGÉ, DISCUTÉ ET AGI !



Le BIS est publié chaque semaine par le Service des communications
Coordination : Annie Favreau • Éditique : Marie-France Beaucher

8225, boulevard Saint-Laurent, Montréal (Québec) H2P 2M1 • TÉLÉPHONE : 514 383-4880

DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS
DE MONTRÉAL

