



L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE LIGNERY (CSQ)



Bienvenue !

Bureau des déléguées et délégués
28 octobre 2026
[Lignery.ca/Documents/Bureau des délégués](http://Lignery.ca/Documents/Bureau%20des%20d%C3%A9l%C3%A9gu%C3%A9s)

Ordre du jour

1. Adoption de l'ordre du jour
 2. Ratification du procès-verbal de la réunion du 16 septembre 2026;
 3. Présentation des nouveaux membres;
 4. *Rémunération;*
 5. *Dossiers pédagogiques;*
 6. *Budget délégués et relevés de dépenses;*
 7. Négo 2028;
 8. Santé et sécurité au travail;
 9. Consultation – Calendrier scolaire 2027-2028;
 10. Rencontre avec votre délégué de secteur (heure fixe);
 11. Informations;
 12. Nouvelles de mon milieu;
 13. Questions diverses...
- 11. Informations:**

 - a) Sondage « Aide à la classe »;
 - b) Procédure d'absence;
 - c) Encadrement des stages;
 - d) Réseau des jeunes;

3. Présentation des nouveaux membres

3. Présentation des nouveaux membres

4. Rémunération

Communiqué APL #07

4. Rémunération

Fiche synthèse: rémunération du personnel enseignant



L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE LIGNERY (CSQ)

COMMUNIQUÉ APL # 07

2026-09-16



Principe de rémunération – 1/200 et 1/260

- Le 1/200 correspond à la rémunération annuelle gagnée sur 200 jours de travail.
- Le 1/260 est le mécanisme de versement de la rémunération sur 26 périodes de paie de 10 jours.
- Ainsi, une rémunération gagnée sur 200 jours est distribuée sur 260 jours de rémunération, ce qui permet notamment le maintien des versements durant les périodes où la personne ne travaille pas (Vacances des Fêtes, vacances de la relâche, jours fériés et, pour les temps plein seulement, les vacances d'été).
- La rémunération est proportionnelle à la tâche assumée et inclut les jours fériés et chômés.
- Exemple échelon 16 (105,542 \$) : $1/200 = 527.71$ \$ par jour travaillé; $1/260 = 405.93$ \$ par jour de rémunération.

Personne enseignante régulière temps plein (permanente ou en voie de permanence) E1 et E2

- La personne reçoit son salaire sur une base de 1/260^e même s'il y a 200 jours de travail durant l'année scolaire;
- L'ajustement 10 mois lui permet aussi de recevoir des versements durant l'été.
- Le taux annuel inclut les jours fériés et chômés.

Personne enseignante sous contrat temps partiel (à 100 % ou à moins de 100%)

- La personne reçoit son salaire sur une base de 1/260^e même s'il y a 200 jours de travail durant l'année scolaire;
- Elle reçoit le reste de l'ajustement 10 mois à la fin du contrat (généralement sur sa dernière paie)
- Le taux annuel inclut les jours fériés et chômés.

4. Rémunération

Personne en suppléance occasionnelle sans contrat concurrent

- Clause 6-7.03 — rémunération pour une période assignée de 60 minutes, ajustée au prorata de la durée de la tâche éducative de la personne remplacée. Pour une période de 75 min., l'unité inscrite sur la paie sera 1,25.
 - Non légalement qualifié : 54.17 \$ / 60 min. + 4 %.
 - Légalement qualifié : 63.21 \$ / 60 min. + 4 %.
- Le paiement à la minute inclut le paiement de la surveillance de l'accueil et des déplacements (AD).

N.B. Il n'y a ni plafond, ni diviseur et ni différence entre le primaire et le secondaire. Les taux comprennent le paiement des jours fériés et chômés.

Personne en suppléance + de 10 jours et déclencheur de contrat à temps partiel

- Remplacement de la même personne enseignante absente : à compter du 11^e jour consécutif, paiement à l'échelle salariale sur une base de 1/200 par jour, avec effet rétroactif des 10 premiers jours.
- Si l'absence est préalablement déterminée entre 10 jours et moins d'un mois : paiement à l'échelle sur une base de 1/200 dès le premier jour.

- Si l'absence est prédéterminée pour un mois ou plus : déclenchement d'un contrat à temps partiel. Paiement à l'échelle sur une base de 1/260 dès le premier jour.
- Déclenchement du contrat après un mois (de calendrier) de remplacement indéterminé : Paiement à l'échelon sur une base de 1/260 sans effet rétroactif.

Personne enseignante ayant une tâche 100 % et faisant de la suppléance en sus de sa tâche

- Clause 6-8.02 : 1/1000 du traitement annuel + 33 % par période de suppléance de 60 minutes, ajustée au prorata de la durée. Pour une période de 75 min., l'unité inscrite sur la paie sera 1,25.
- Le traitement annuel à utiliser est celui correspondant à l'échelon de la personne enseignante.

Personne enseignante ayant une tâche à moins de 100 % et faisant de la suppléance en sus de sa tâche

- Clause 6-8.02 : 1/1000 du traitement annuel par période de suppléance de 60 minutes, ajustée au prorata de la durée. Pour une période de 75 min., l'unité inscrite sur la paie sera 1,25.
- Le traitement annuel à utiliser est celui correspondant à l'échelon de la personne enseignante.

4 Rémunération

ATP en sus (Annexe 72) : Personne enseignante ayant une tâche à 100 %

- Les autres tâches professionnelles (ATP) en sus volontaires et assignées par la direction sont rémunérées selon les taux fixes de l'ANNEXE 72, PARAGRAPHE 2) A) et selon l'échelon.
- EXEMPLE : Pour l'échelon 16 au 2 avril 2026 : 77,90 \$ / heure.

ATP en sus (Annexe 72) : Personne enseignante ayant une tâche à moins de 100 %

- Les ATP en sus volontaires et assignées par la direction sont rémunérées selon les taux fixes de l'ANNEXE 72, PARAGRAPHE 2) B) et selon l'échelon.
- EXEMPLE : Pour l'échelon 16 au 2 avril 2026 : 58,57 \$ / heure.

Prise en charge d'un ou de groupes additionnels au SECONDAIRE (annexe 73) : Personne enseignante ayant une tâche à 100 % → $1/720 + 33\%$

- Mesure temporaire — Annexe 73 : prise en charge volontaire d'un ou de plusieurs groupes additionnels pour une durée minimale de 3 mois.
- Formule secondaire : $((\text{nombre de périodes supplémentaires} / 720) \times 1,25 \times \text{taux annuel}) \times 1,33$.
- Exemple — échelon 16 : taux annuel de 105,542 \$. Pour 1 période de 75 minutes : 243.70 \$ (au lieu de 175,46 pour une période de 75 minutes de suppléance avec une tâche à 100%).
- Cette prise en charge doit faire l'objet d'une 2^e tâche (annexe 73) pour éviter des erreurs de paiement.

Prise en charge d'un ou de groupes additionnels au PRIMAIRE (annexe 73) : Personne enseignante ayant une tâche à 100 % → $1/828 + 33\%$

- Mesure temporaire — Annexe 73 : prise en charge volontaire d'un ou de plusieurs groupes additionnels pour une durée minimale de 3 mois.
- Formule primaire : $((\text{nombre de périodes supplémentaires} / 828) \times \text{taux annuel}) \times 1,33$.
- Exemple — échelon 16 : taux annuel de 105,542 \$. Pour 1 période de 60 minutes : 169.53 \$ (au lieu de 140,37 pour une période de 60 minutes de suppléance avec une tâche à 100 %).
- Cette prise en charge doit faire l'objet d'une 2^e tâche (annexe 73) pour éviter des erreurs de paiement.

4. Rémunération

Personne enseignante retraitée

- La personne retraitée est rémunérée à l'échelon qu'elle détenait au moment de son départ à la retraite.
- Cet échelon s'applique notamment à la suppléance occasionnelle, aux contrats à temps partiel, aux contrats à la leçon et au travail à taux horaire.
- Une personne retraitée qui accepte un contrat à temps partiel d'une durée d'un mois ou plus a droit à une prime de 12,5 %.

Activités parascolaires en dehors de votre tâche régulière

- Les personnes enseignantes n'ont pas l'obligation d'offrir des activités parascolaires. Il n'y a pas de clause dans la convention qui régit le paiement pour de telles activités.
- Dans ce cas, nous vous invitons à demander quel sera le taux payé et de prendre votre décision en fonction des réponses obtenues.

5. Dossiers pédagogiques

Document A2627-BD-10

Document A2627-BD-12

Document A2627-BD-19

Guide Professionnel et
pédagogique de la FSE



L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE LIGNERY (CSQ)

A2627-BD-10

5. Dossiers p

A2627- BD-10

Pour accéder à ce résumé ainsi qu'à l'Instruction annuelle 2026-2027



Chemin : www.lignery.ca
[Documents / Instruction annuelle]

Année scolaire 2026-2027 / Jeunes

- [Instruction annuelle 2026-2027 \(PDF\)](#)

Vous pourrez constater que le ministère de l'éducation a surligné les nouveautés afin de faciliter la comparaison avec la version antérieure de l'Instruction annuelle.

Modalités d'application progressive :

Nous vous confirmons que les **modalités d'application progressive** relativement aux règles d'évaluation des apprentissages **sont maintenues** pour l'année scolaire en cours.

Il est donc possible pour la 1^{re} ou la 2^e étape de ne pas inscrire de résultats disciplinaires ni de moyennes de groupe au bulletin (lorsque le nombre d'évaluations des apprentissages sera insuffisant à l'une ou l'autre de ces étapes) pour les **disciplines suivantes** :

Au primaire

- Culture et citoyenneté québécoise
- Anglais, langue seconde
- Éducation physique et à la santé
- Toutes les disciplines artistiques

Au secondaire

- Les matières de 1^{re}, 2^e et 3^e secondaire dont le nombre d'heures d'enseignement est égal ou inférieur à 100.

Compétences transversales

- Il sera possible d'inscrire **un seul commentaire sur une compétence transversale** à l'étape jugée la plus appropriée.

Ces assouplissements aux règles d'évaluation du régime pédagogique relatives au bulletin s'appliquent seulement si elles sont inscrites dans **les normes et modalités d'évaluation déterminées dans chaque école, sur proposition du personnel enseignant idéalement en CPE.**

♦♦♦ La section 5.5 du [Guide pédagogique et professionnel](#) de la FSE contient des informations pouvant être utiles aux membres pour faire la mise à jour de leurs NMEA (Normes et modalités d'évaluation des apprentissages).

5. Dossier

À traiter dans
un prochain
BDD :

Les contenus
pour le
développement
de la
compétence
numérique

Nouveaux contenus pour le développement de la compétence numérique (DGF)

De nouveaux contenus obligatoires pour le développement de la compétence numérique dans les domaines généraux de formation pour le **primaire**. Cependant, ils sont d'application volontaire pour 2026-2027, mais deviendront obligatoires en 2028-2029. Le MEQ a produit des [Contenus pour le développement de la compétence numérique](#).

Des contenus pour l'enseignement **secondaire** seront diffusés pour l'année scolaire 2027-2028 pour une application volontaire. Ils deviendront obligatoires en 2028-2029, tout comme ceux de l'enseignement primaire.

◆◆◆ La section 6.10 du [Guide professionnel et pédagogique](#) de la FSE contient des informations sur les conditions et modalités de l'intégration de ces contenus. **Rappelons que ces dernières ne sont pas des conditions et modalités d'enseignement et que la transmission de ces contenus est une responsabilité partagée, notamment par le nouveau service complémentaire d'ADPEC** (Animation de Développement Personnel et de l'Engagement Communautaire), qui remplace celui d'AVSEC (Animation de Vie Spirituelle et d'Engagement Communautaire). Les conditions et modalités de l'intégration de ces contenus peuvent aussi prendre plusieurs formes.

Informations supplémentaires pour les EHDA

Voici quelques modifications touchant spécifiquement les élèves à risque et HDAA :

Le **programme éducatif adapté CAPS-II** est accessible pour les élèves âgés de 16 à 21 ans présentant une déficience intellectuelle moyenne à sévère. Il vise à remplacer le programme DÉFIS. Le programme CAPS-II **pourra être utilisé de façon volontaire une dernière fois cette année, mais deviendra obligatoire à partir de l'année scolaire 2027-2028**. Il pourra aussi mener à une attestation de compétences à certaines conditions. Le MEQ a produit un [Guide de soutien](#) afin de soutenir l'évaluation des apprentissages pour ce programme.



Bon à se rappeler

Loi sur l'instruction publique
En date du 7 avril 2026



Éditeur officiel du Québec (gouv.qc.ca)

CHAPITRE II ENSEIGNANT

SECTION I DROITS DE L'ENSEIGNANT

19. Dans le cadre du projet éducatif de l'école, des programmes d'activités ou d'études établis par le ministre et des dispositions de la présente loi, l'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié.

L'enseignant, possédant une expertise essentielle en pédagogie, a notamment le droit:

1° de prendre les modalités d'intervention pédagogique qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié;

2° de choisir les instruments d'évaluation des élèves qui lui sont confiés afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés.



Les modalités d'intervention pédagogique et les instruments d'évaluation des élèves, y compris le matériel utilisé aux fins d'intervention et d'évaluation, doivent être conformes au projet éducatif de l'école, aux régimes pédagogiques établis par le gouvernement, aux programmes d'activités ou d'études établis par le ministre, aux activités ou contenus prescrits dans les domaines généraux de formation et à tout autre encadrement pédagogique dont l'enseignant doit tenir compte et s'inscrire en cohérence avec les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises, dont l'égalité entre les femmes et les hommes, et la laïcité de l'État.

1988, c. 84, a. 19; 2020, c. 1, a. 5; 2025, c. 29, a. 6.

19.1. Seul l'enseignant a la responsabilité d'attribuer un résultat faisant suite à l'évaluation des apprentissages des élèves qui lui sont confiés, sauf pour l'application de l'article 463 lorsque l'enseignant ne corrige pas l'épreuve, de l'article 470, ainsi qu'en cas de révision en application du dernier alinéa des articles 96.15 et 110.12.

5. Dossiers pédagogiques

2° de choisir les instruments d'évaluation des élèves qui lui sont confiés afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés.



Les modalités d'intervention pédagogique et les instruments d'évaluation des élèves, y compris le matériel utilisé aux fins d'intervention et d'évaluation, doivent être conformes au projet éducatif de l'école, aux régimes pédagogiques établis par le gouvernement, aux programmes d'activités ou d'études établis par le ministre, aux activités ou contenus prescrits dans les domaines généraux de formation et à tout autre encadrement pédagogique dont l'enseignant doit tenir compte et s'inscrire en cohérence avec les valeurs démocratiques et les valeurs québécoises, dont l'égalité entre les femmes et les hommes, et la laïcité de l'État.

1988, c. 84, a. 19; 2020, c. 1, a. 5; 2025, c. 29, a. 6.

5. Dossiers pédagogiques

Dossier: Normes et modalités d'apprentissage e et d'évaluation

Document complet:
[A2627-BD-19](#)

Normes et modalités 2026-2027

Document complet préparé par L'APL (réunissant les documents suivants):

- [Aide-mémoire](#) – Cheminement légal des normes et modalités d'évaluation des apprentissages (NMEA) intégrant la révision d'un résultat en vertu de la LIP
 - [Extrait du Régime pédagogique](#) – articles 28 à 30.1
 - [Extrait de la LIP](#) – articles 19 et 19.1
 - [Extrait \(Pages 45 et 46\)](#) – « *Guide pédagogique et professionnel – Droits, pouvoirs et responsabilités des enseignantes et enseignants* » (Normes et modalités d'évaluation des apprentissages)
 - [Instruction annuelle 2026-2027](#) – Résumé
- ♦ [Guide pédagogique et professionnel: Droits, pouvoirs et responsabilités des enseignantes et des enseignants \(FSE-CSQ\)](#)

5. Dossiers pédagogiques

Guide professionnel et pédagogique

DROITS, POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS



Nos profs. NOTRE DEVOIR.



FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT CSQ



Centre des syndicats du Québec

Extrait 2025-2026 du : 5 / Évaluer 45
www.lignery.ca - [Documents de référence / Normes et modalités]

5.5 Les normes et modalités d'évaluation des apprentissages (NMEA)

Toutes les écoles et tous les centres doivent établir des NMEA en vertu de la LIP (art. 96.15 (4) et 110.12 (3)).

Une **norme**, c'est une règle commune imposée notamment par les encadrements prescrits comme le RP, le Guide de gestion de la sanction des épreuves ministérielles, l'instruction annuelle (FGJ) ou le document Services et programmes d'études (FP et FGA).

Par exemple, les régimes pédagogiques établissent les principales normes relatives à la communication des résultats au bulletin ou au relevé des apprentissages.

Une **modalité**, c'est la mise en œuvre de la norme, c'est-à-dire la façon de l'actualiser dans l'école ou le centre.

Par exemple, une modalité peut préciser le moment où les résultats des élèves doivent être entrés dans le système et leur être ensuite remis.



La LIP donne le pouvoir au personnel enseignant d'établir des propositions de NMEA, notamment pour les mettre à jour (art. 96.15 (4) et 110.12 (3)) et donner à la direction celui d'approuver ou non les propositions du personnel enseignant (art. 96.15 (4) et 110.12 (3)). Si la direction refuse les propositions, elle doit fournir les motifs et permettre aux enseignantes et enseignants de soumettre de nouvelles propositions. La direction ne peut les modifier.

Le personnel enseignant doit transmettre les propositions relatives aux NMEA à la direction dans les 30 jours suivant la réception de sa demande. Si ce délai n'est pas respecté, la direction peut agir sans les propositions.

Une fois approuvées par la direction, les NMEA revêtent un caractère obligatoire dans l'école ou le centre.

À la FGJ, un résumé des NMEA approuvées par la direction de l'école doit être remis aux parents. Selon l'article 20 (4) du RP, ce résumé doit présenter notamment la nature et la période au cours de laquelle les principales évaluations sont prévues pour chacune des matières. Par ailleurs, si des ajustements importants sont apportés au résumé des NMEA en cours d'année, la direction doit s'assurer que ces changements sont transmis aux parents ou à l'élève.



À NOTER

La LIP reconnaît l'expertise collective pour élaborer des propositions ou une mise à jour concernant les NMEA. Il n'y a pas de modèle ni de contenu prescrit pour le faire.

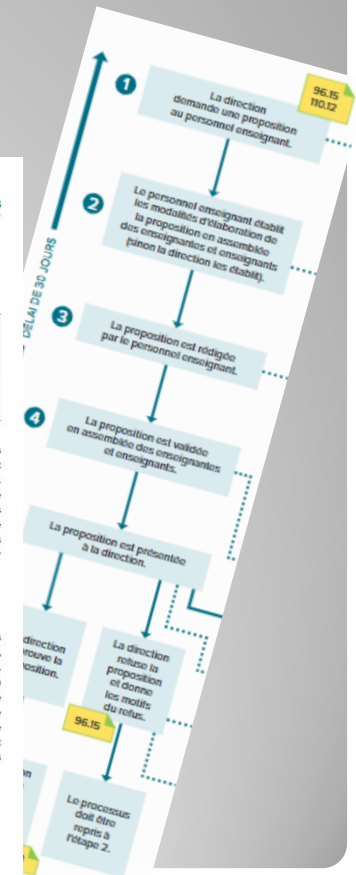
Enfin, la LIP ne prévoit pas de solutions advenant un refus répété de la direction d'approuver nos NMEA, nous obligeant ainsi à remettre sans cesse de nouvelles propositions. Notre syndicat local pourrait contester une telle pratique s'il est capable de démontrer la mauvaise foi ou un abus de droit de la part de la direction. Cependant, c'est le principe de la bonne collaboration qui doit guider nos travaux et, en ce sens, nous devons tenter de trouver un compromis acceptable de part et d'autre.

N'OUBLIEZ PAS

Les normes en matière d'évaluation des apprentissages sont déjà nombreuses dans les cadres juridique, réglementaire et ministériel applicables (voir la section 2). Dans nos NMEA, si nous souhaitons ajouter des normes à ce qui est déjà prescrit, cela doit être évalué en portant une attention particulière au respect de notre autonomie professionnelle individuelle ainsi qu'aux marges de manœuvre nécessaires à l'exercice de notre jugement professionnel, essentiel en matière d'évaluation des apprentissages. En ce sens, il pourrait être utile :

- De ne pas ajouter d'obligations qui restreignent notre autonomie professionnelle ;
- D'utiliser des termes ouverts comme « entre autres, notamment, par exemple, etc. » ;
- De s'assurer que nos décisions collectives relatives aux NMEA font consensus parce que le contenu des NMEA doit être respecté par toutes et tous, comme un contrat.

À la FGJ, il est important de consulter l'instruction annuelle



6. Relevé de dépenses et budget délégués

- Relevé de dépenses : Site de L'APL – Vie syndicale/Politiques et rel. Dépenses
- Budget des délégués – dans votre enveloppe

6. Relevé des dépenses et budget des délégués

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE LIGNERY (CSQ)

RELEVÉ DE DÉPENSES 2026-2027

(Fournir un spécimen de chèque pour le dépôt direct)

Nom	Adresse d'expédition

Pays par dépôt direct ou chèque no : _____

Le : _____

Trésorier : _____

Pour la période du _____ au _____
 (0000-III-11) (0000-III-11)

[illegible]

Date 0000-00-00

Signature : _____

Date : _____

GRAND TOTAL \$\$\$:

...

SYNTHÈSE DE LA POLITIQUE DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

1.0 But, champ d'application et principes

- 1.1 La présente politique a pour but d'informer les membres des normes à respecter et des procédures à suivre lorsque, dans l'exercice de leurs fonctions, elles ou ils sont appelés à voyager à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de l'Association.
- 1.2 Tous les membres de l'Association sont assujettis à cette politique.
- 1.4 Lorsqu'un membre de l'Association doit se déplacer ou se loger à l'extérieur de son domicile dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il verra à utiliser le moyen de transport ou d'hébergement le plus économique possible.

2.0 Frais de déplacement

2.1 Transport par automobile personnelle

- 2.1. L'Association versera une indemnité de 0,66 \$ du kilomètre parcouru au membre qui doit utiliser son automobile dans l'exercice de ses fonctions.
- 2.1. Le calcul de l'indemnité consentie de 0,66 \$ du kilomètre parcouru tient compte des frais de la couverture additionnelle, si celle-ci est nécessaire.
- 2.1. L'indemnité de parcours devra correspondre au moins de la distance entre le lieu habituel de travail du membre ou son domicile et le point de destination autre que son lieu de travail habituel.

2.2 Transport en commun

- 2.2. Un membre en mission qui utilise le transport en commun (train, avion, autobus) de même qu'une voiture taxi pour se rendre à ce moyen de transport se verra rembourser les frais encourus pour la classe économique. La réservation devra être faite par un membre du bureau de l'Association. Le remboursement se fera sur présentation de la pièce justificative.

2.3 Autres frais

- 2.3. Des frais supplémentaires normalement encourus tels que des frais de stationnement sont aussi admissibles au remboursement sur présentation de pièces justificatives.

3.0 Frais de subsistance

- 3.1 Lors d'une réunion tenue à l'intérieur du territoire et qui s'étend sur toute la journée, une allocation de repas de 35 \$ est allouée.
- 3.2 Lors de réunions tenues à l'extérieur du territoire, une allocation de repas est versée. À cet égard, le coût du déjeuner n'excède pas 22 \$ celui du dîner : 35 \$ celui du souper : 45 \$ et celui de la collation : 12 \$.

Par contre, si le coût à l'unité d'un repas donné excède l'allocation maximale mentionnée ci-dessus, le remboursement pourra être effectué à condition que le montant journalier de 114 \$ soit respecté.

- 3.3 Les heures de départ et de retour servant à déterminer si l'indemnité prévue pour un repas est accordée sont les suivantes :

- a) Heure de départ (résidence) :
avant 07 h : 30 : déjeuner
avant 12 h : 30 : dîner
avant 17 h : 30 : souper
avant 22 h : 00 : collation
- b) Heure de retour (résidence)
après 09 h : 00 : déjeuner
après 12 h : 30 : dîner
après 18 h : 30 : souper
après 22 h : 30 : collation

4.0 Frais d'hébergement

4.1 Hôtel et motel

- 4.1. Pour un déplacement de moins de 150 kilomètres, aller-retour, il n'y a aucun remboursement de frais d'hébergement, sauf si la réunion se termine après 22 heures ou que la réunion se tienne sur la rive-nord de Montréal.

- 4.1. Si la réunion se tient sur plus d'une journée et qu'elle nécessite un déplacement de plus de 150 kilomètres, aller-retour, les frais d'hébergement sont remboursés.

- 4.1. Les chambres doivent être réservées par un membre du bureau de l'Association.

- 4.1. Le remboursement se fait selon la dépense réellement encourue. La présentation d'une pièce justificative est obligatoire.

4.2 Parents et amis ou amies

- 4.2. Une allocation de 40 \$ par jour pourra être accordée à un membre qui prend elle-même ou lui-même les dispositions en vue de se loger hors d'un établissement commercial.

5.0 Frais de déléguées et délégués

- 5.1 Un montant de 40 \$ sera versé à chaque déléguée ou délégué ou à sa ou son substitut pour sa présence au Bureau des déléguées et délégués.
- 5.2 Un membre mandaté par le Conseil exécutif pour assister à une réunion du Conseil d'administration ou du Comité exécutif du centre de services scolaire et des comités de la LIP recevra un montant de 40 \$.

6.0 Frais de garde

- 6.1 Les frais de garde sont remboursables à raison de 12 \$ l'heure avec un maximum de 48 \$ pour une réunion tenue en soirée et un maximum de 144 \$ pour une journée complète.
- 6.2 Les frais de garde sont remboursables aux conditions suivantes :
 - 6.2. La garde n'est pas assumée par le conjoint ou la conjointe.
 - 6.2. Les heures de garde sont effectuées à l'extérieur des heures normales de travail.
 - 6.2. Le ou les enfants à charge pour lesquels les frais sont réclamés ont 14 ans et moins ou ayant des besoins particuliers.

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

A) Frais de déplacement (0,66\$)

- **Article 2.1.3**

L'indemnité de parcours devra correspondre au moindre de la distance entre le lieu habituel de travail du membre ou son domicile et le point de destination autre que son lieu de travail habituel.
(kilométrage excédentaire)

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

Kilomètres remboursés =

Kilomètres faits – kilomètres habituels

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

B) Frais de délégué(e)s

- **Article 5.1**

Un montant de **40** \$ sera versé à chaque déléguée ou délégué (ou substitut) pour sa présence au Bureau des délégués.

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

C) Frais de garde

• Article 6.1

Les frais de garde sont remboursables à raison de:

- 12 \$/h ;
- Maximum de 48 \$ pour une réunion tenue en soirée;
- Maximum de 144 \$ pour une journée complète.

MÊME EN BDD
VIRTUEL

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

Les **frais de garde** sont remboursables aux conditions suivantes :

- La garde n'est pas assumée par le conjoint ou la conjointe.
- Les heures de garde sont effectuées à l'extérieur des heures normales de travail
- Le ou les enfants à charge pour lesquels les frais sont réclamés ont 14 ans et moins ou ont des besoins particuliers.

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

Idéalement, remettez votre «relevé des dépenses 2026-2027» 2 fois durant l'année:

- Bureau des délégués de décembre
- Bureau des délégués de juin.

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

Spécimen de chèque à fournir (si ce n'est déjà fait)

The diagram shows a Canadian cheque with the following fields and annotations:

- 1. Adresse personnelle:** Points to the payor's name and address: **KEVIN BACON**, 100, Place Charles-Lemoyne, bur. 246, Longueuil, QC J4K 2T4.
- 2. Adresse de la succursale bancaire:** Points to the bank name and address: **Desjardins**, 456 rue Principale ouest, Votre vie (province), L1L 1L1.
- 3. Numéro de transit:** Points to the transit number (first group of MICR line): 12345.
- 4. Numéro d'institution:** Points to the institution number (second group of MICR line): 815.
- 5. Numéro de compte:** Points to the account number (third group of MICR line): 1234567.

Other visible fields on the cheque include: DATE (J J M M A A A A), PAYEZ À L'ORDRE DE, \$, 100 DOLLARS, and POUR.

6. Relevé des dépenses et budget des délégués

- Budget de délégué



RELEVÉ DES DÉPENSES BUDGET DE DÉLÉGUÉ(E) 2026-2027

Date : 14 septembre 2026

NOM : «Prénom» «NomNaiss»

ÉCOLE : «école»

Montant alloué : «Montant» \$

Date	Activités	Détail	Montant
Total			

Dépôt bancaire: «chèque»

Signature : _____

P.S. Joindre les pièces justificatives.

**Remettre lors du dernier bureau de délégués
de l'année scolaire.**

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

Budget des personnes déléguées

Au BDD du 25 août 2025, adoption des deux propositions suivantes :

1. Qu'à compter de l'année scolaire 2025-2026, le montant du budget des délégués soit distribué ainsi :
 - $ETC \leq 18 = 150 \$$
 - $19 \geq ETC \leq 25 = 200 \$$
 - $26 \geq ETC \leq 31 = 250 \$$
 - $ETC \geq 32 = 8 \$/ETC$
2. Qu'une politique du budget des délégués visant à encadrer et à guider l'utilisation des sommes allouées

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

Contenu de l'enveloppe reçue au dernier BDD

- Politique du budget des délégués;
- Bordereau de dépôt;
- Relevé des dépenses de l'année.

6. Relevé de dépenses et budget des délégués

- Au dernier Bureau des délégués de juin, remettre :
 - le relevé;
 - les pièces justificatives (reçus);
 - les sommes restantes;
 - **Vous pouvez utiliser les sommes restantes pour l'achat de matériel non périssable pour l'année suivante : ustensiles, essuie-mains, assiettes, verres ...**

7. Négo 2028

Document A-2627-BD-18

Document A-2627-BD-16b

Document A-2627-BD-17b

7. Néo 2028

A2627-BD-18 : Pour tous les membres

A2627-BD-18

Consultation des membres de la CSQ, dont L'APL fait partie en vue
de la prochaine négociation.

du 28 octobre au 11 novembre 2026



7. Nègo 2028

Première partie : Consultation sur les alliances et le Front commun :

- [Lien vers le questionnaire](#) → 
 - A2627-BD-16b: [Lien vers le PPT](#)
« [Les alliances syndicales et le Front commun](#) » :
-



Deuxième partie : Consultation sur les orientations de négociation:

- [Lien vers le questionnaire](#) → 
- A2627-BD-17b : [Lien vers le PPT](#)
« [Les orientations de la négociation](#) » :



Identification

[Lien vers le questionnaire](#)



Langue : Français - Français ▼

Dans le but de définir notre cadre stratégique et nos orientations de négociation en vue du renouvellement de la convention collective qui arrive à échéance le 31 mars 2028, nous souhaitons vous consulter sur la pertinence de former un front commun en prévision de la prochaine ronde de négociation.

*Êtes-vous :

☒ Membre d'un syndicat

Vous êtes : Membre d'un syndicat

☐ Membre de l'exécutif de mon syndicat

*De quelle fédération, de quel regroupement ou de quelle association faites-vous partie?

Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) ▼

**Fédération des syndicats de
l'enseignement (FSE-CSQ)**

*De quel syndicat êtes-vous membre?

Association des professeurs de Lignery - Z27 ▼

Association des professeurs de Lignery – Z27

7. Néo 2028



Langue : Français - Français ▼

[Lien vers le questionnaire](#)

Front commun

* Le bilan réalisé à la suite de la dernière ronde de négociation a mis en lumière que le Front commun CSQ-CSN-FTQ-APTS a été une expérience positive à répéter la prochaine négociation. On considère que les gains réalisés n'auraient pas été possibles sans l'alliance syndicale que nous avons formée. On a souligné que la force du nombre du Front commun rendait celui-ci incontournable, donnant une visibilité exceptionnelle aux organisations qui le composaient et entraînant une plus grande mobilisation des membres.

Malgré ce bilan positif, la question se pose de savoir s'il nous faut envisager la prochaine ronde de négociation dans la perspective d'une alliance syndicale qui respecte l'intégrité de la CSQ comme centrale.

1. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec une stratégie de négociation qui laisse place à un front commun, pour autant que la conjoncture et les objectifs de la négociation s'y prêtent?

- ☐ Tout à fait en accord
- ☐ Plutôt en accord
- ☐ Neutre
- ☐ Plutôt en désaccord
- ☐ Tout à fait en désaccord



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur
les Alliances syndicales et le Front commun :

- Fonctionnement
- Historique
- Avantages et inconvénients
- Orientations

→ PPT de présentation de la CSQ



Précédent

Envoyer

7. Néo 2028

- [Lien vers le PPT](#)
[« Les alliances syndicales et le Front commun »](#)



NÉGO 2028

Introduction

- Nous entamons dès maintenant les réflexions sur la prochaine négociation collective du secteur public
 - Les demandes syndicales doivent être déposées au plus tard à la fin octobre 2027
- Le bilan de la dernière ronde de négociation conclut que le Front commun fut une expérience positive
 - Les gains n'auraient pas été possibles sans cette alliance qui, grâce à la force du nombre, a mobilisé les membres et donné une grande visibilité aux organisations

Introduction (suite)

- Nous devons réfléchir à l'opportunité de mener la prochaine négociation en front commun, et souhaitons consulter les membres sur la question
- Afin d'alimenter la discussion et préparer notre cadre stratégique, nous présenterons :
 - Le fonctionnement de la négociation du secteur public
 - L'historique des alliances syndicales
 - Les avantages et inconvénients liés à ce fonctionnement
 - Les orientations proposées
- La négociation des conventions collectives du secteur public touche 615 000 employées et employés
 - Secteur de la santé et des services sociaux
 - Éducation
 - Collégial
 - Fonction publique
- La nouvelle loi 23, adoptée en 2025, a modernisé le régime de négociation et officialisé les deux niveaux de négociation : intersectorielle et sectorielle

Fonctionnement de la négociation (suite)

- Niveau intersectoriel : discussions directement avec le Conseil du trésor
 - Salaire
 - Retraite
 - Droits parentaux
 - Disparités régionales*
- *Depuis la loi 23, cette matière est identifiée comme sectorielle
- La loi prévoit que d'autres matières déterminées par le gouvernement peuvent être négociées à ce niveau
 - Dans le passé, d'autres matières ont effectivement été négociées au niveau intersectoriel, comme la prime des ouvriers spécialisés ou la contribution patronale aux assurances

Fonctionnement de la négociation (suite)

- Niveau sectoriel : conditions de travail négociées par les fédérations avec les comités patronaux de négociation (CPN). Les CPN regroupent les ministères concernés et les représentants et représentantes des établissements
 - Les sujets sectoriels peuvent être les suivants : charge de travail, classification, sécurité d'emploi, absences, etc.
- Le Conseil du trésor peut intervenir sur certaines matières sectorielles en fonction de ses priorités ou du coût des demandes. Cette possibilité est maintenant officiellement prévue à la loi 23

Historique des alliances syndicales

- C'est pour répondre à la centralisation du pouvoir de négociation par la partie patronale que le premier front commun est né en 1972. L'objectif était de s'imposer comme interlocuteur unique de la partie syndicale
- Historiquement, les alliances syndicales prennent la forme d'un front commun qui regroupe les centrales syndicales afin de négocier les matières intersectorielles
- En front commun, les centrales :
 - Constituent une seule équipe de négociation, harmonisent leurs revendications et se donnent un calendrier et une stratégie de mobilisation et de négociation communs
 - Signent un protocole qui détermine le fonctionnement, les règles de décisions et le partage des ressources
 - Concluent généralement une entente de non-maraudage

Historique des alliances syndicales (suite)

- Depuis 1972, seulement trois négociations n'ont pas donné lieu à la création d'un front commun
- Parmi les expériences de front commun, deux se sont soldées par une rupture de l'alliance
- En l'absence d'un front commun, le gouvernement cherche à conclure une entente avec le groupe le plus réceptif à ses propositions, ce qui crée une concurrence entre les organisations
- Il y a un seul régime de retraite, de droits parentaux et de disparités régionales. Il y a donc un seul règlement intersectoriel. Le gouvernement ne conclut pas d'entente de principe au niveau intersectoriel tant qu'il n'a pas la certitude qu'il peut obtenir l'adhésion de la masse critique
- Le Front commun s'est toujours imposé comme l'interlocuteur pour conclure une telle entente de principe

Historique des alliances syndicales (suite)

- En 2023, le Front commun s'est imposé comme interlocuteur du gouvernement alors qu'il représentait 76 % du personnel
- Les centrales peuvent mettre de l'avant leur stratégie de négociation
- Si nous ne faisons pas partie d'une alliance syndicale, il y a un risque que le règlement négocié par d'autres nous soit imposé
- En 2023, l'entente conclue par le Front commun CSQ-CSN-FTQ-APTS a été appliquée à toutes les autres organisations syndicales qui ne faisaient pas partie de cette alliance

Historique des alliances syndicales (suite)

- Historiquement, les alliances syndicales comme les fronts communs ne sont accessibles qu'aux centrales syndicales
- La question de l'inclusion des syndicats indépendants s'est posée dans le passé
- En 2010 et 2015, à travers le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), nous avons accueilli certains syndicats indépendants. Le bilan de la ronde de 2015 démontre qu'une telle structure supplémentaire brime la visibilité de la CSQ et de ses affiliés et alourdit les processus de décisions
- Lors de la dernière ronde de négociation, un front commun a été formé par la CSQ, la CSN et la FTQ. L'APTS s'est ajoutée par la suite. Le Front commun représentait tous les titres d'emploi des réseaux scolaire, collégial et de la santé et des services sociaux
- L'APTS ne siégeait pas à la table intersectorielle

Avantages et inconvénients

- Capacité de négocier

Avantages	Inconvénients
Bénéficier d'un rapport de force lié au grand nombre de membres	Subir les difficultés à changer rapidement de stratégie selon la conjoncture, particulièrement en blitz
Être l'interlocuteur clair et décisionnel devant le gouvernement	Être responsable du règlement
Réagir de façon cohérente aux stratégies et aux objectifs du gouvernement	
Participer à la détermination des orientations prioritaires	Accepter des compromis sur les orientations prioritaires portées à la table centrale
Contrôler davantage le rythme et la coordination des négociations sectorielles	
Pouvoir déterminer les niveaux de négociations plutôt que laisser le gouvernement les dicter	
Être capable de bloquer l'ensemble des services publics par les moyens de pression	
Empêcher le gouvernement de signer avec le groupe le moins exigeant ou qui fait son affaire	
S'assurer que nos préoccupations particulières sont respectées par l'entente centrale	

Avantages et inconvénients (suite)

- Processus démocratique

Avantages	Inconvénients
Prendre part aux décisions sur les stratégies et le règlement	Vivre un processus décisionnel plus lourd et plus lent
Permettre une concertation entre les centrales et leurs composantes	Subir les frictions découlant de l'asymétrie entre les processus décisionnels, le rythme et les cultures des différentes centrales
	Accepter les compromis découlant de l'harmonisation de nos orientations et de nos plans d'action

- Communication et visibilité

Avantages	Inconvénients
Bénéficier d'un message unifié dans l'espace public	Voir sa visibilité réduite comme organisation au profit de l'alliance syndicale
Profiter d'une mise en commun des ressources	Constater des inégalités dans le respect des consignes de diffusion et de visibilité

- Vie syndicale

Avantages	Inconvénients
Disposer d'un canal de communication officiel entre les centrales	Assumer les charges de la coordination
Bénéficier de voies facilitatrices pour les négociations sectorielles	
Éviter d'avoir à consacrer d'énormes ressources au maraudage	Limiter sa capacité d'aller chercher de nouveaux membres

Orientations

- Bien que des discussions informelles ont lieu en lien avec la prochaine ronde entre les représentantes et représentants politiques de la CSN et de la FTQ et le président de la CSQ, la CSQ a la volonté de consulter ses affiliés avant de s'engager ou non dans une alliance syndicale de négociation
 - Le bilan de la négociation a fait ressortir que, malgré un processus décisionnel plus contraignant, le Front commun n'a jamais empêché la CSQ de mettre de l'avant ses orientations
-
- Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec une stratégie de négociation qui laisse place à un front commun, en autant que la conjoncture et que les objectifs de la négociation s'y prêtent.

Tout à fait d'accord – Plutôt en accord – Neutre – Plutôt en désaccord – Tout à fait en désaccord

7. Néo 2028



[Lien vers le questionnaire](#)



Langue : Français - Français ▾

Front commun

*Le bilan réalisé à la suite de la dernière ronde de négociation a mis en lumière que le Front commun CSQ-CSN-FTQ-APTS a été une expérience positive à répéter la prochaine négociation. On considère que les gains réalisés n'auraient pas été possibles sans l'alliance syndicale que nous avons formée. On a souligné que la force du nombre du Front commun rendait celui-ci incontournable, donnait une visibilité exceptionnelle aux organisations qui le composaient et entraînait une plus grande mobilisation des membres.

Malgré ce bilan positif, la question se pose de savoir s'il nous faut envisager la prochaine ronde de négociation dans la perspective d'une alliance syndicale qui respecte l'intégrité de la CSQ comme centrale.

1. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec une stratégie de négociation qui laisse place à un front commun, pour autant que la conjoncture et les objectifs de la négociation s'y prêtent?

- ☐ Tout à fait en accord
- ☐ Plutôt en accord
- ☐ Neutre
- ☐ Plutôt en désaccord
- ☐ Tout à fait en désaccord



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur
les Alliances syndicales et le Front commun :

- Fonctionnement
- Historique
- Avantages et inconvénients
- Orientations



→ [PPT de présentation de la CSQ](#)

Précédent

Envoyer

Identification

[Lien vers le questionnaire](#)



Langue : Français - Français ▼

Dans le but de définir notre cadre stratégique et nos orientations de négociation en vue du renouvellement de la convention collective qui arrive à échéance le 31 mars 2028, nous souhaitons vous consulter sur la pertinence de former un front commun en prévision de la prochaine ronde de négociation.

*Êtes-vous :

☒ Membre d'un syndicat

Vous êtes : Membre d'un syndicat

☐ Membre de l'exécutif de mon syndicat

*De quelle fédération, de quel regroupement ou de quelle association faites-vous partie?

Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) ▼

Fédération des syndicats de
l'enseignement (FSE-CSQ)

*De quel syndicat êtes-vous membre?

Association des professeurs de Lignery - Z27 ▼

Association des professeurs de Lignery – Z27

7. Négo 2028 – Orientations



[Lien vers le questionnaire](#)



Langue : Français - Français ▾

Orientations de négociation

* Revendication salariale et monétaire

1. Parmi les principes suivants, quels sont ceux qui, selon vous, devraient être considérés comme importants pour formuler la revendication salariale et monétaire pour la prochaine ronde de négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
Des augmentations qui permettent une hausse de salaire supérieure à l'inflation	☐	☐	☐	☐	☐
Des augmentations qui permettent un rattrapage par rapport aux autres secteurs du marché de l'emploi comparables (secteur privé syndiqué et autres administrations publiques, notamment)	☐	☐	☐	☐	☐
Des investissements significatifs pour améliorer les conditions de travail	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :
La revendication salariale et monétaire

→ PPT de présentation de la CSQ
Diapos # 4 à 10



- [Lien vers le PPT](#)
« [Les orientations de la négociation](#) »



NÉGO 2028

Revendication salariale et monétaire

- Conjoncture politique et économique qui a changé depuis la dernière négociation
- Nouvelle vague d'austérité et de coupes dans les services publics annoncée
- Guerre tarifaire avec les États-Unis, qui est une source d'incertitude pour l'économie
- Perceptives de croissance du produit intérieur brut (PIB) fragiles et inflation qui s'accélère à un rythme difficile à suivre pour les ménages

7. Néo 2028

NÉGO 2028

Revendication salariale et monétaire (suite)

- À la dernière négociation :
 - Augmentations de 17,4 % sur cinq ans
 - Clause de protection partielle du pouvoir d'achat pour les trois dernières années de la convention collective (maximum 1 %)
 - Gains au niveau des primes (ouvriers spécialisés, etc.), des bonifications salariales (psychologues), des assurances collectives, des vacances

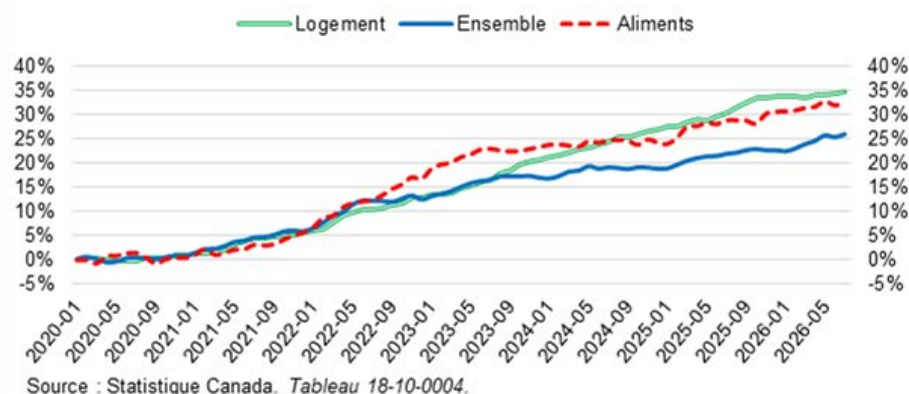
Augmentations négociées et inflation annuelle par année financière

Année financière	Augmentations de base négociées	Inflation annuelle	Différence	Clause de protection du pouvoir d'achat	Variation du pouvoir d'achat
2023-2024	6,00 %	3,96 %	2,04 %	n/a	2,04 %
2024-2025	2,80 %	1,97 %	0,83 %	n/a	0,83 %
2025-2026	2,60 %	2,71 %	-0,11 %	0,11 %	0,00 %
2026-2027p	2,50 %	3,50 %*	-1,00 %	1,00 %	0,00 %
2027-2028p	3,50 %	2,50 %*	1,00 %	0,00 %	1,00 %
Total	17,40 %	14,64 %	2,76 %	1,11 %	
Clause IPC	1,11 %				
Total + clause IPC	18,51 %				3,87 %

*Scénarios d'inflation illustrés : élevée en 2026-2027 et modérée en 2027-2028

- Il faut noter qu'immédiatement avant la convention collective 2023-2028 nous avons connu une très forte inflation qui n'a pas été compensée par les augmentations de salaire

- La clause de protection du pouvoir d'achat négociée a dû être appliquée en avril 2026 en raison d'une inflation de 0,11 % supérieure à l'augmentation prévue pour 2025-2026
- La forte inflation que l'on connaît depuis le début de l'année financière devrait déclencher l'application de cette clause de nouveau en avril 2027
- Importante inflation cumulée depuis 2020



7

- L'actuelle convention collective a permis de freiner la perte du pouvoir d'achat et une certaine amélioration de celui-ci
- Nous pouvons anticiper un enrichissement sur la durée de la convention collective. Malgré cette amélioration, nous avons seulement rattrapé une partie du pouvoir d'achat que nous avions en 2019, avant la flambée de l'inflation des années 2020 et 2021 liée à la pandémie de COVID-19

Revendication salariale et monétaire (suite)

NÉGO 2028

- L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) mesure l'écart de la rémunération des salariées et salariés du secteur public avec les autres salariées et salariés québécois
- Écart rétréci, de -9,4 % en 2021 à -3,2 % en 2025
- Un rattrapage demeure toujours d'actualité avec le secteur privé syndiqué (-10,5 %) et les autres secteurs publics (-17,8 %). Pour certaines catégories d'emploi, des comparaisons avec les autres provinces s'avèrent également pertinentes à réaliser
- Différents enjeux liés aux conditions de travail n'ont pas pu être réglés lors de la dernière négociation (la lourdeur de la tâche, les problèmes d'attraction et de rétention du personnel, la pénurie de main-d'œuvre, etc.)
- D'autres enjeux, tels que la violence dans les milieux de travail ou l'intelligence artificielle, sont aussi des préoccupations au moment de planifier la négociation
- Des investissements dans l'amélioration des conditions de travail devront aussi être envisagés afin de trouver des solutions à ces enjeux

7. Néo 2028



[Lien vers le questionnaire](#)



Langue : Français - Français ▼

Orientations de négociation

* Revendication salariale et monétaire

1. Parmi les principes suivants, quels sont ceux qui, selon vous, devraient être considérés comme importants pour formuler la revendication salariale et monétaire pour la prochaine ronde de négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
Des augmentations qui permettent une hausse de salaire supérieure à l'inflation	☐	☐	☐	☐	☐
Des augmentations qui permettent un rattrapage par rapport aux autres secteurs du marché de l'emploi comparables (secteur privé syndiqué et autres administrations publiques, notamment)	☐	☐	☐	☐	☐
Des investissements significatifs pour améliorer les conditions de travail	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :
La revendication salariale et monétaire
→ PPT de présentation de la CSQ
Diapos # 4 à 10



7. Négó 2028

[Lien vers le questionnaire](#)



* Régime de retraite

Le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est un régime de retraite qui offre une rente garantie à vie et bénéficie d'une bonne santé financière. Le taux de cotisation, qui est de 8,63 % en 2026, se situait entre 10 % et 11 % de 2014 à 2023. Le critère d'admissibilité à une rente sans pénalité est d'avoir 61 ans, d'avoir accumulé 35 années de service ou de présenter une combinaison de l'âge et des années de service totalisant 90, avec un âge minimal de 60 ans. Par exemple, avoir 60 ans et compter 30 années de service.

Pour chaque année travaillée à temps plein, une personne accumule une rente correspondant à 2 % de la moyenne de ses cinq meilleures années salariales. Une personne ayant cotisé au RREGOP durant 30 ans à temps plein aura donc droit à une rente équivalente à 60 % de cette moyenne. Par ailleurs, à compter de 65 ans, la rente du RREGOP est réduite pour tenir compte de la rente de base du Régime de rentes du Québec (RRQ).

Depuis 2019, le RRQ a été progressivement bonifié. Cette amélioration offre de meilleures prestations de retraite, mais elle a également entraîné une hausse des cotisations des travailleuses et travailleurs d'environ 1 %. Lors de la dernière négociation, le gouvernement souhaitait réduire certains avantages du RREGOP pour compenser cette bonification du RRQ; cette demande a été refusée.

Enfin, à la retraite, la rente est indexée partiellement au coût de la vie (le niveau d'indexation varie selon les années de service accumulées).

2. Parmi les éléments suivants, lesquels devraient, selon vous, être davantage pris en compte à l'égard du régime de retraite lors de la prochaine négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
Le maintien des acquis	☐	☐	☐	☐	☐
Le maintien d'un niveau de cotisation stable	☐	☐	☐	☐	☐
L'amélioration des avantages accordés par le régime, par exemple en assouplissant les critères d'admissibilité à une rente sans pénalité ou en réduisant la pénalité applicable pour une retraite prise avant l'atteinte d'un de ces critères	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :
Le Régime de retraite

→ **PPT de présentation de la CSQ**
Diapos # 11 à 14



Retraite



NÉGO 2028

- Situation du RREGOP :
 - Bonne position de surplus, capitalisé à 117,7 % à la mise à jour au 31 décembre 2025
 - Taux de cotisation revu à la baisse : 8,63 % (2026), 8,12 % (2027) et 7,61 % (2028)
 - Coordination actuelle à 65 ans avec le Régime de rentes du Québec (RRQ) de base (sans la bonification)
- Bonification du RRQ :
 - A été bonifié graduellement depuis 2019 pour toutes et tous, sur deux volets :
 - 1) augmentation de 25 % à 33 1/3 % des gains admissibles; 2) augmentation du maximum des gains admissibles de près de 15 % (71 600 \$ à 85 000 \$)
 - Hausse de la contribution employeur et cotisation salariale de l'ordre de 1 %

Retraite (suite)

- Retour sur la dernière négociation :
 - Demande patronale à l'effet de diminuer la rente du RREGOP à 65 ans pour tenir compte du RRQ bonifié



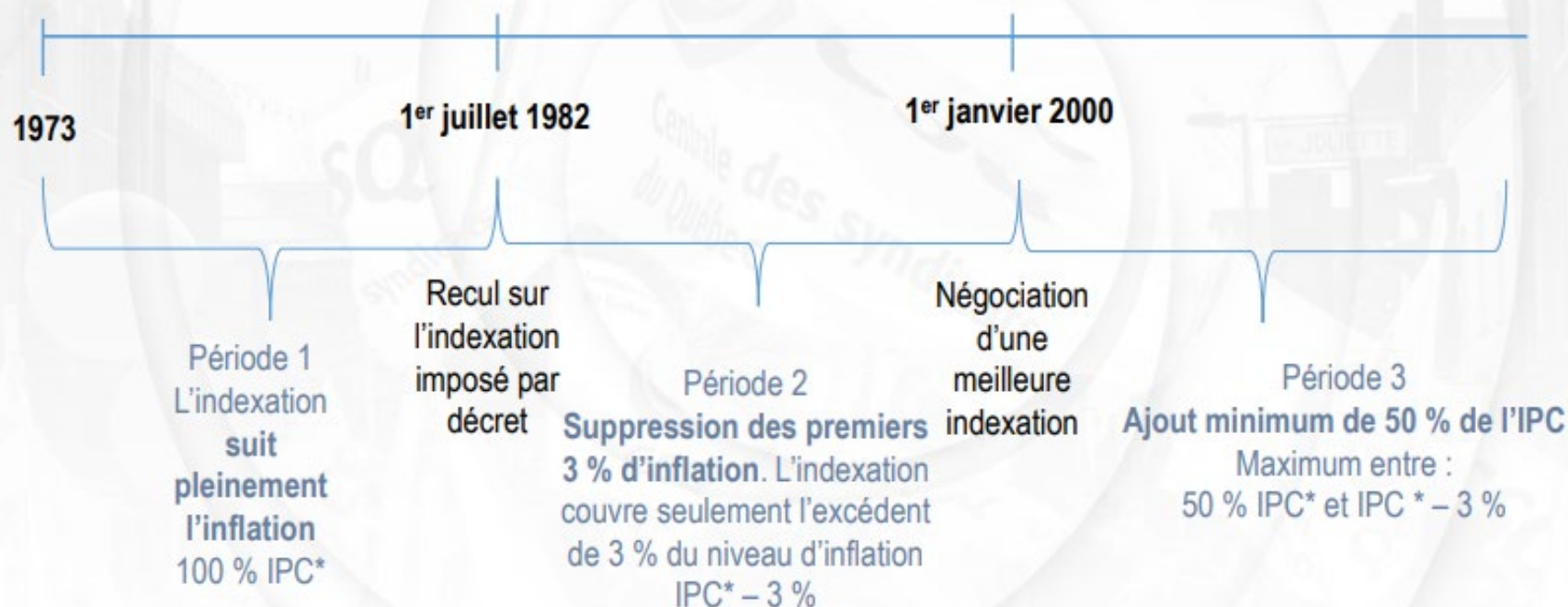
- Le Front commun s'est opposé fermement à cette demande et a réussi à l'écarter
- La partie patronale voulait aussi ajouter une condition à l'effet d'avoir au moins 57 ans pour toucher la rente. Cette demande a été écartée
- Nous avons obtenu une amélioration de la mesure de retraite progressive

Retraite (suite)

- Indexation (augmentation de la rente) :
 - La rente des personnes à la retraite est partiellement indexée, et cette indexation varie en fonction de la période où se situent les années cotisées
 - Période 1. Pour les années de participation avant le 1^{er} juillet 1982, la rente est pleinement indexée à l'inflation
 - Période 2. Pour les années entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999, la rente est indexée de l'inflation moins 3 %. C'est donc l'excédent de l'inflation au-dessus de 3 % qui est appliqué
 - Période 3. Pour les années à compter du 1^{er} janvier 2000, c'est au minimum 50 % de l'inflation ou l'inflation moins 3 %
- La CSQ a mené des travaux afin de bonifier l'indexation de la période 2. Des discussions ont lieu avec le Front commun sur cette question

7. Négo 2028

Historique de l'indexation au RREGOP



* IPC : Pour le RREGOP, c'est une des mesures de l'IPC qui est appelée TAIR (taux d'augmentation de l'indice des rentes)

7. Néo 2028

Indexation après la retraite

	Période d'accumulation du service		
	Période 1 Avant le 1 ^{er} juillet 1982	Période 2 Entre le 1 ^{er} juillet 1982 et le 31 déc. 1999	Période 3 Après le 1 ^{er} janvier 2000
Indexation	IPC*	IPC* -3 %	Max. entre IPC* -3 % et 50 % IPC*
Faible inflation Exemple : IPC* = 2 %	2 %	0 %	1 %
Grande inflation Exemple : IPC* = 6,5 %	6,5 %	3,5 %	3,5 %

* IPC : Pour le RREGOP, c'est une des mesures de l'IPC qui est appelée TAIR (taux d'augmentation de l'indice des rentes)

7. Néo 2028

Exemple

Augmentation de l'IPC au 1 ^{er} janvier 2026 : 2 %				
Période	Rente au 1 ^{er} janvier 2025	Service	Taux d'indexation	Rente au 1 ^{er} janvier 2026
1	0 \$	0 an	2 %	0 \$
2	12 857 \$	9 ans	0 %	12 857 \$
3	37 143 \$	26 ans	1 %	37 514 \$
	50 000 \$	35 ans		50 371 \$



Hausse de 0,7 %

Note : Les régimes publics (RRQ et PSV) sont pleinement indexés.

7. Néo 2028

- [Lien vers le PPT](#)
« [Les orientations de la négociation](#) »



Retraite (suite)

- Orientations :
 - Malgré la dernière entente conclue, il est possible que le gouvernement revienne à la charge concernant l'intégration du RRQ bonifié au RREGOP. Notre position demeurera la même, ne pas réduire la rente du RREGOP
 - Une amélioration de l'indexation
 - La stabilité de la cotisation au RREGOP demeure un objectif important

7. Négô 2028

[Lien vers le questionnaire](#)



* Régime de retraite

Le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est un régime de retraite qui offre une rente garantie à vie et bénéficie d'une bonne santé financière. Le taux de cotisation, qui est de 8,63 % en 2026, se situait entre 10 % et 11 % de 2014 à 2023. Le critère d'admissibilité à une rente sans pénalité est d'avoir 61 ans, d'avoir accumulé 35 années de service ou de présenter une combinaison de l'âge et des années de service totalisant 90, avec un âge minimal de 60 ans. Par exemple, avoir 60 ans et compter 30 années de service.

Pour chaque année travaillée à temps plein, une personne accumule une rente correspondant à 2 % de la moyenne de ses cinq meilleures années salariales. Une personne ayant cotisé au RREGOP durant 30 ans à temps plein aura donc droit à une rente équivalente à 60 % de cette moyenne. Par ailleurs, à compter de 65 ans, la rente du RREGOP est réduite pour tenir compte de la rente de base du Régime de rentes du Québec (RRQ).

Depuis 2019, le RRQ a été progressivement bonifié. Cette amélioration offre de meilleures prestations de retraite, mais elle a également entraîné une hausse des cotisations des travailleuses et travailleurs d'environ 1 %. Lors de la dernière négociation, le gouvernement souhaitait réduire certains avantages du RREGOP pour compenser cette bonification du RRQ; cette demande a été refusée.

Enfin, à la retraite, la rente est indexée partiellement au coût de la vie (le niveau d'indexation varie selon les années de service accumulées).

2. Parmi les éléments suivants, lesquels devraient, selon vous, être davantage pris en compte à l'égard du régime de retraite lors de la prochaine négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
Le maintien des acquis	☐	☐	☐	☐	☐
Le maintien d'un niveau de cotisation stable	☐	☐	☐	☐	☐
L'amélioration des avantages accordés par le régime, par exemple en assouplissant les critères d'admissibilité à une rente sans pénalité ou en réduisant la pénalité applicable pour une retraite prise avant l'atteinte d'un de ces critères	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :
Le Régime de retraite

→ **PPT de présentation de la CSQ**
Diapos # 11 à 14



7. Négô 2028

[Lien vers le questionnaire](#)



* Droits parentaux

Le régime des droits parentaux prévu à nos conventions collectives a pour objectif d'encadrer l'ensemble des dispositions liées à l'arrivée d'un enfant. Il permet aux personnes salariées du secteur public québécois de s'absenter du travail pour exercer leurs responsabilités parentales en bénéficiant d'une stabilité financière pendant ces congés, tout en évitant que cela entraîne des préjudices à leur situation d'emploi.

En plus de prévoir des dispositions en ce qui concerne les modalités de congé et les indemnités versées en coordination avec le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), nos conditions de travail comprennent également des mesures dans certaines situations particulières liées à la grossesse, à la naissance, à l'adoption et aux responsabilités parentales.

Par ailleurs, les dispositions de nos conventions collectives relatives aux droits parentaux ne sont pas toujours appliquées uniformément, en raison d'une écriture qui gagnerait à être clarifiée. Aussi, certaines personnes ne peuvent bénéficier équitablement des droits prévus par ce régime en raison de leur statut d'emploi ou du fait qu'elles occupent plus d'un emploi.

3. Parmi les principes suivants, lesquels devraient, selon vous, être davantage considérés comme importants par rapport aux droits parentaux lors de la prochaine ronde de négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
S'assurer que l'ensemble des droits parentaux est appliqué à toutes et tous de façon équitable, peu importe le statut d'emploi ou le fait d'occuper plus d'un emploi	☐	☐	☐	☐	☐
Réviser l'écriture de certaines dispositions des conventions collectives afin qu'elles soient clarifiées de façon technique pour s'assurer d'une application uniforme des droits	☐	☐	☐	☐	☐
Améliorer les avantages prévus au régime des droits parentaux, par exemple en bonifiant le congé de paternité ou le congé du parent n'ayant pas porté l'enfant, le congé d'adoption ou en élargissant l'accès aux congés spéciaux liés aux traitements de procréation assistée	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :

Les droits parentaux

→ **PPT de présentation de la CSQ**
Diapos # 15 à 17



Droits parentaux



- Les droits parentaux sont encadrés par la *Loi sur l'assurance parentale*, la *Loi sur les normes du travail* et les conventions collectives
- Les conventions prévoient notamment des congés spéciaux, les absences pour maternité, paternité et adoption, les congés sans traitement et des indemnités complémentaires versées en sus du RQAP
- Lors de la dernière négociation, des gains ont été faits sur le plan des congés spéciaux (une journée supplémentaire pour les visites médicales liées à la grossesse). Nous avons aussi convenu de réécrire les textes de manière inclusive
- Le régime est d'une grande qualité, mais il pourrait être actualisé davantage

Droits parentaux

- Certains droits s'appliquent de manière inéquitable en raison des situations particulières d'emploi, par exemple, lorsqu'une personne est mise à pied temporairement durant l'été
- Des employeurs appliquent de façon erronée certains congés et le calcul de l'indemnité complémentaire. Une écriture plus claire pourrait éviter des litiges
- Le régime doit évoluer en tenant compte des nouvelles réalités familiales. Par exemple, les conventions collectives pourraient prévoir des congés pour les traitements de procréation assistée

7. Néo 2028

[Lien vers le questionnaire](#)



* Droits parentaux

Le régime des droits parentaux prévu à nos conventions collectives a pour objectif d'encadrer l'ensemble des dispositions liées à l'arrivée d'un enfant. Il permet aux personnes salariées du secteur public québécois de s'absenter du travail pour exercer leurs responsabilités parentales en bénéficiant d'une stabilité financière pendant ces congés, tout en évitant que cela entraîne des préjudices à leur situation d'emploi.

En plus de prévoir des dispositions en ce qui concerne les modalités de congé et les indemnités versées en coordination avec le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), nos conditions de travail comprennent également des mesures dans certaines situations particulières liées à la grossesse, à la naissance, à l'adoption et aux responsabilités parentales.

Par ailleurs, les dispositions de nos conventions collectives relatives aux droits parentaux ne sont pas toujours appliquées uniformément, en raison d'une écriture qui gagnerait à être clarifiée. Aussi, certaines personnes ne peuvent bénéficier équitablement des droits prévus par ce régime en raison de leur statut d'emploi ou du fait qu'elles occupent plus d'un emploi.

3. Parmi les principes suivants, lesquels devraient, selon vous, être davantage considérés comme importants par rapport aux droits parentaux lors de la prochaine ronde de négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
S'assurer que l'ensemble des droits parentaux est appliqué à toutes et tous de façon équitable, peu importe le statut d'emploi ou le fait d'occuper plus d'un emploi	☐	☐	☐	☐	☐
Réviser l'écriture de certaines dispositions des conventions collectives afin qu'elles soient clarifiées de façon technique pour s'assurer d'une application uniforme des droits	☐	☐	☐	☐	☐
Améliorer les avantages prévus au régime des droits parentaux, par exemple en bonifiant le congé de paternité ou le congé du parent n'ayant pas porté l'enfant, le congé d'adoption ou en élargissant l'accès aux congés spéciaux liés aux traitements de procréation assistée	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :

Les droits parentaux

→ **PPT de présentation de la CSQ**
Diapos # 15 à 17



7. Néo 2028

[Lien vers le questionnaire](#)



* Autres enjeux

Lors des négociations, différents enjeux liés aux conditions de travail peuvent émerger comme des priorités pour une majorité, voire la totalité, des fédérations. La table centrale peut soutenir ces revendications et, dans certains cas, les traiter dans le cadre de ses discussions.

4. Au-delà du salaire, du régime de retraite et des droits parentaux, selon vous, quelle importance devrait être accordée aux sujets suivants lors de la prochaine ronde de négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
L'intelligence artificielle	☐	☐	☐	☐	☐
Les violences dans les milieux de travail	☐	☐	☐	☐	☐
La santé et la sécurité du travail, y compris les risques psychosociaux	☐	☐	☐	☐	☐
Le recours au secteur privé dans les services publics (agences, travail à forfait, sous-traitance, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
La contribution patronale aux assurances collectives	☐	☐	☐	☐	☐
Les enjeux de main-d'œuvre en région, notamment ceux liés aux dispositions sur les disparités régionales	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :

- Les autres enjeux – L'intelligence artificielle : Diapo 18
- Les autres enjeux – Violence dans les milieux de travail : Diapo 19
- Les autres enjeux – Santé et sécurité au travail : Diapo 20
- Les autres enjeux – Recours au privé : Diapo 21
- Les autres enjeux – Assurances collectives : Diapo 22
- Les autres enjeux – Main d'œuvre en région : Diapo 23

→ [PPT de présentation de la CSQ](#)





- [Lien vers le PPT](#)
« [Les orientations de la négociation](#) »

NÉGO 2028

Autres sujets – L'intelligence artificielle

- L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les réseaux a considérablement évoluée depuis la dernière négociation
- Des clauses encadrant son utilisation ou protégeant les emplois pourraient être incluses aux conventions collectives

NÉGO 2028

Autres sujets – Violence dans les milieux de travail

- La CSQ agit sur plusieurs fronts contre la violence dans les milieux de travail
- Des pistes d'action comprenant de la formation, de la prévention et de l'accompagnement des membres pourraient être incluses aux conventions collectives

Autres sujets – Santé et sécurité au travail

NÉGO 2028

- Un nouveau régime de prévention en matière de santé et de sécurité au travail impose dorénavant de considérer les risques psychosociaux
- Des mécanismes concrets de prévention sont imposés par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais ne sont pas reflétés dans les conventions collectives

Autres sujets – Recours au privé

NÉGO 2028

- Nous constatons de plus en plus la place du privé dans les milieux, qui peut prendre différentes formes (embauche de main-d'œuvre indépendante, sous-traitance de certaines tâches, contrats ou évaluations donnés à des entreprises ou à des travailleuses ou travailleurs autonomes)
- Les clauses des conventions collectives pourraient être renforcées pour protéger les salariées et salariés et les services publics

Autres sujets – Assurances collectives

- Les assurances collectives représentent un coût considérable pour les salariées et salariés. Les conventions collectives prévoient que l'employeur paye une partie du coût de la prime
- Cette contribution patronale a été considérablement bonifiée lors de la dernière négociation. La hauteur varie d'une convention à l'autre

Autres sujets – Main-d'œuvre en région

- Le régime des disparités régionales prévoit des primes et d'autres avantages en fonction de l'éloignement des localités, notamment du nord du Québec
- Le régime ne tient pas compte des difficultés de recrutement dans des régions moins éloignées, comme la Gaspésie ou l'Outaouais

7. Néo 2028

[Lien vers le questionnaire](#)



* Autres enjeux

Lors des négociations, différents enjeux liés aux conditions de travail peuvent émerger comme des priorités pour une majorité, voire la totalité, des fédérations. La table centrale peut soutenir ces revendications et, dans certains cas, les traiter dans le cadre de ses discussions.

4. Au-delà du salaire, du régime de retraite et des droits parentaux, selon vous, quelle importance devrait être accordée aux sujets suivants lors de la prochaine ronde de négociation?

	Pas du tout important	Peu important	Neutre	Important	Très important
L'intelligence artificielle	☐	☐	☐	☐	☐
Les violences dans les milieux de travail	☐	☐	☐	☐	☐
La santé et la sécurité du travail, y compris les risques psychosociaux	☐	☐	☐	☐	☐
Le recours au secteur privé dans les services publics (agences, travail à forfait, sous-traitance, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
La contribution patronale aux assurances collectives	☐	☐	☐	☐	☐
Les enjeux de main-d'œuvre en région, notamment ceux liés aux dispositions sur les disparités régionales	☐	☐	☐	☐	☐



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur :

- Les autres enjeux – L'intelligence artificielle : Diapo 18
- Les autres enjeux – Violence dans les milieux de travail : Diapo 19
- Les autres enjeux – Santé et sécurité au travail : Diapo 20
- Les autres enjeux – Recours au privé : Diapo 21
- Les autres enjeux – Assurances collectives : Diapo 22
- Les autres enjeux – Main d'œuvre en région : Diapo 23

→ [PPT de présentation de la CSQ](#)



7. Négó 2028

[Lien vers le questionnaire](#)



5. Avez-vous des commentaires ou des suggestions d'orientations qui n'ont pas été abordés dans le cadre de cette consultation? Utilisez la boîte de texte ci-dessous pour nous en faire part.



À vous la parole !

Inscrire des suggestions d'orientations concernant : les **revendications salariale et monétaire**, le **régime de retraite**, les **droits parentaux** ou les **autres enjeux** traités dans cette consultation.

NB. Une consultation sur les matières sectorielles (conditions de travail des personnes enseignantes) vous sera présentée plus tard.

Précédent

Envoyer

Faites « Envoyer ».

Vous avez terminé la 2^e partie de la consultation. Merci !

8. Santé et sécurité au travail

8. Santé et sécurité au travail

VOS RSS

(REPRÉSENTANTS EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ)

S'OCCUPENT DE VOUS!



ERIC LAROCHE
Représentant secteur secondaire
et Brenda-Milner



STEVE ST-PIERRE
Représentant
secteur primaire



CHANTAL BOISVERT
Représentante secteur FP, FGA
et les services

8. Santé et sécurité au travail

Organigramme des comités de santé et de sécurité du travail

Comité central SST

- Mélanie Lazure, Direction adjointe SRH
- Sarah Laforest Rochon, Co-présidente patronale et coordonnatrice assiduité, SRH
- Sophie Hébert, Co-présidente syndicale, APL
- Frederic Grandioux, Directeur adjoint SRM
- Sarah Landry, SCFP
- Martine Rosa, SPPM
- Steve St-Pierre : RSS primaire
- Eric Laroche : RSS secondaire / Brenda-Milner
- Chantal Boisvert : RSS FP / FGA / Services
- Marie-France Giguère : Conseillère en gestion du personnel-prévention SST, SRH

Experts de contenu

Patrice Normand :
Analyste SST, SRM
Laurence Boulet :
Psychoéducatrice, SÉ

Nomination:

Annie
St-
Pierre

Comité regroupement primaire

- Annie St-Pierre (enseignante)
- Carolyne Lachapelle (soutien)
- Brigitte Labrosse (professionnelle)
- Nathalie Decamps (direction d'établissement)
- Steve St-Pierre, RSS primaire

Comité regroupement secondaire / Brenda-Milner

- Sandra Denis (enseignante)
- Nathalie Jauvin (soutien)
- Dominique Lapalme (direction d'établissement)
- Eric Laroche, RSS secondaire / Brenda-Milner

Comité regroupement FP / FGA / Services

- Daniel Landry (enseignant)
- Nathalie Methelus (soutien)
- Roselyne Cyr-Deslauriers (professionnelle)
- Chantal Ibrahim (direction d'établissement)
- Chantal Boisvert, RSS FP / FGA / Services

Comité Brendra-Milner

Comité Service des ressources matérielles (SRM)

Comité Formation professionnelle (FP)

ADPEC : Animation de développement personnel et d'engagement communautaire
APL : Association des professeurs de Lignery
CSS : Comité de santé et de sécurité
FGA : Formation générale aux adultes
FP : Formation professionnelle
RSS : Représentants en santé et en sécurité
SCFP : Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
SPPM : Syndicat des professionnelles et professionnels de la Montérégie (CSQ)
SRH : Service des ressources humaines
SRM : Service des ressources matérielles
SST : Santé et sécurité du travail
TES : Technicienne et technicien en éducation spécialisée

En partenariat avec :



Centre de services
scolaire des
Grandes-Seigneuries
Québec

9. Consultation calendrier scolaire 2027-2028

9. Consultation – Calendrier scolaire 2027-2028

Consultation sur le calendrier scolaire 2027-2028 du 28 octobre au 11 novembre 2026



Section 1

À lire attentivement avant de procéder

1. Il doit y avoir entente négociée entre L'APL et le Centre de services scolaire uniquement sur la date du début et de la fin de l'année scolaire 2027-2028 (Clause 8-4.01).
2. Après consultation de L'APL et de divers intervenants sur les dates des journées pédagogiques, les dates du congé de Noël et les dates de la semaine de relâche, le Centre de services scolaire adopte le calendrier.

N.B. : Pour la relâche, selon l'information que nous avons, les syndicats et les centres de services scolaires de la grande région de Montréal ont choisi que la semaine de relâche débiterait le 28 février 2028.

Entre le début et la fin de l'année scolaire, il doit y avoir 200 jours de travail.

NB : L'année scolaire comprend normalement 200 jours de travail, répartis entre le 1er septembre et le 30 juin. Afin de permettre une semaine de relâche pour les personnes enseignantes et les élèves au printemps, nous acceptons que l'année débute en août à la condition que le nombre de jours ouvrables en août ne dépasse pas 5 jours. Cette année, le Centre de services nous présente un projet incluant 4 jours ouvrables en août. Ainsi, l'année scolaire se termine le 29 juin 2028 conformément aux paramètres établis.

Date de la consultation : Du 28 octobre au 11 novembre.

9. Consultation – Calendrier scolaire 2027-2028

Calendrier scolaire 2027-2028

Formation générale des jeunes

Approuvé au BDG du

Juillet 2027

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Août 2027

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septembre 2027

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octobre 2027

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Novembre 2027

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Décembre 2027

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Janvier 2028

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Février 2028

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

Mars 2028

D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Avril 2028

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Mai 2028

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Juin 2028

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Sommaire

	Journées de classes	183	Premier jour de classe:	01-sept-27
	Journées pédagogiques fixes	13	Dernier jour de classe:	22-juin-28
	Journées pédagogiques fixes à contenu et lieu déterminés par les enseignants fixes : 2			
	Congés	16		
	Semaine de relâche	5		
	Journées pédagogiques conditionnelles	2		
	Journée pédagogique bassin	à déterminer (1)		
	Journées pédagogiques école	à déterminer (2)		
	Journées pédagogiques fixes ou école à contenu et lieu déterminés par les enseignants à déterminer par les écoles : 2			
	Journée pédagogique fixe ou école dont le lieu est déterminé par l'enseignant : 1			

9. Consultation – Calendrier scolaire 2027-2028

Congé des Fêtes

5. Êtes-vous en accord avec la proposition du congé des Fêtes du CSSDGS

« du mercredi 22 décembre au mardi 4 janvier, avec une pédagogie le mercredi 5 janvier » *

Projet de calendrier 2027-2028: https://lignery.ca/wp-content/uploads/sites/30/2026/10/projet_Calendrier_scolaire_2027-2028.pdf

- ☐ la proposition du CSS me convient « du mercredi 22 décembre au mardi 4 janvier, avec une pédagogie le mercredi 5 janvier»
- ☐ Je préférerais : du jeudi 23 décembre au mercredi 5 janvier avec une pédagogie le jeudi 6 janvier.
- ☐ l'une ou l'autre me convient
- ☐ Autre suggestion

6. Indiquez votre proposition pour le **congé des Fêtes?**

Projet de calendrier 2027-2028: https://lignery.ca/wp-content/uploads/sites/30/2026/10/projet_Calendrier_scolaire_2027-2028.pdf

Entrez votre réponse

9. Consultation – Calendrier scolaire 2027-2028

JOURNÉES PÉDAGOGIQUES - CONTENU ET LIEU DÉTERMINÉS PAR LES PERSONNES ENSEIGNANTES

La clause 8-1.09 de la convention 2023-2028 stipule que :

- le CSS identifie un minimum de 25% du total des journées pédagogiques pour lesquels le **LIEU** est déterminé par la personne enseignantes (5 journée pendant lesquels il est possible de faire du télétravail).
- Parmi ces journées, le CSS identifie un minimum de 20 % du total des journées pédagogiques pour lesquelles le **CONTENU** est déterminé par les personnes enseignantes (donc 4 jours parmi les 5 jours mentionnés ci-dessus).

Dans la proposition du calendrier scolaire 2027-2028, le CSSDGS a identifié deux journées pédagogiques soit le 30 août 2027 et le 11 février 2028 comme étant des journées pédagogiques dont le contenu et le lieu sont déterminés par les enseignants.

C'est ensuite à chaque équipe école de déterminer

- 2 journées pédagogiques fixes ou école dont le lieu et le contenu sont déterminés par les enseignants.
- 1 journée pédagogique fixe ou école dont le lieu est déterminé par les enseignants.

RAPPEL --> *Le point 13 du CPE (31 points de consultation) stipule que l'utilisation des autres journées pédagogiques demeure un objet de consultation du CPE.*

9. Consultation – Calendrier scolaire 2027-2028

9. Êtes-vous en accord avec l'organisation de la détermination des journées pédagogiques dont le contenu et le lieu sont déterminés par les enseignants? (2 par le CSS et 3 en équipe école) *

Projet de calendrier 2027-2028: https://lignery.ca/wp-content/uploads/sites/30/2026/10/projet_Calendrier_scolaire_2027-2028.pdf

☐ oui

☐ Non

10. Puisque vous avez répondu **non** à la question précédente, veuillez préciser la manière dont vous souhaiteriez que la détermination soit effectuée (ex.: toutes les journées par le CSS, toutes les journées par l'équipe école...)

Projet de calendrier 2027-2028: https://lignery.ca/wp-content/uploads/sites/30/2026/10/projet_Calendrier_scolaire_2027-2028.pdf

Entrez votre réponse

11. Depuis plusieurs années, le CSS détermine l'avant dernière journée pédagogique de début d'année et la journée pédagogique de février comme étant des journées dont le contenu et le lieu sont déterminés par les enseignants. Pour l'année scolaire 2027-2028, il s'agit du 30 août et du 11 février. **Ces dates vous conviennent-elles? ***

Projet de calendrier 2027-2028: https://lignery.ca/wp-content/uploads/sites/30/2026/10/projet_Calendrier_scolaire_2027-2028.pdf

☐ oui

☐ non

10. Rencontre avec votre délégué de secteur (heure fixe)

Retour sur la confection des tâches

11. Informations

- a) Sondage « Aide à la classe »;
- b) Procédure d'absences;
- c) Encadrement des stages;
- d) Réseau des jeunes CSQ.

11. Informations

A) Sondage « Aide à la classe »

**Une réponse
par école
serait
appréciée**

A2627-BD-20

Consultation pour les personnes déléguées du primaire/préscolaire.

- Une réponse par école est attendue.
- D'ici au **11 novembre 2026 à 18h00**

Sondage sur l'application de l'aide
à la classe 26-27 (préscolaire et
primaire seulement)



11. Informations

B) Procédure d'absence

Convention locale:

5-11.01

Lors de toute **absence** de sa part, l'enseignant doit, sauf en cas d'impossibilité de le faire, prévenir l'autorité compétente de l'école de son **absence** avant le début prévu de sa première période d'enseignement au cours de sa première journée d'absence.

L'enseignant doit alors indiquer si son **absence** est prévue pour toute la journée ou pour une partie seulement de la journée de travail. Dans ce dernier cas, il doit aviser de la durée prévue de l'absence au cours de la journée et, le cas échéant, prévenir de toute prolongation de son **absence** prévue au cours de la même journée.



11. Informations



B) Procédure d'absence et retrait préventif

Le retrait préventif est un droit, mais pas une obligation!

1- Appelez à L'APL = droits liés à la grossesse

2- Primaire, **secondaire** et Adaptation scolaire:

- Vérification de l'immunité

3- Papiers de retrait à envoyer au CSS



11. Informations

C) Encadrement des stages

Site de
L'APL:
Doc de
référence/En
cadrement
des stages



L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE LIGNERY (CSQ)

Centre de services
scolaire des
Grandes-Seigneuries
Québec

Synthèse du document « Guide d'encadrement des stages » 2026-2027

La personne enseignante associée/accompagnatrice (EA):

- ✓ Est responsable de l'accompagnement de la personne stagiaire dans ses objectifs de formation pratique. Elle permet à cette personne de mieux harmoniser ses savoirs théoriques avec la réalité scolaire tout en demeurant dans les balises fixées par le stage;
- ✓ A pour mission de guider la personne stagiaire dans son apprentissage professionnel et de participer à son évaluation selon les modalités définies par l'université;
- ✓ Accueille, conseille, soutient, analyse, réfléchit, évalue, accompagne la personne stagiaire dans sa découverte des diverses facettes du milieu scolaire et professionnel.
- ✓ S'assure que la personne stagiaire dispose du matériel pédagogique nécessaire et qu'elle reçoit les accès informatiques essentiels.



JE VEUX OU JE VOUDRAIS ACCUEILLIR UNE PERSONNE STAGIAIRE

- ✓ C'est une démarche qui est libre et volontaire.
- ✓ Avoir un brevet d'enseignement et cinq ans d'expérience.
- ✓ Posséder des compétences reconnues par son milieu.
- ✓ Être habile comme observateur et avoir une bonne capacité d'analyse réflexive.
- ✓ avoir suivi, ou accepter de suivre la formation reconnue visant l'encadrement des stagiaires, ou posséder une connaissance jugée suffisante en matière de supervision pédagogique. À noter que pour les stages de niveau 4, les enseignants ayant complété la formation seront jumelés en premier
- ✓ Être présente ou présent durant le stage. Les congés sans traitement (vacances) ne sont pas tolérés par les

PROCESSUS DE DEMANDE DE STAGIAIRES

Dès le mois de mai, les établissements reçoivent un courriel à transmettre aux personnes enseignantes intéressées à accompagner une personne stagiaire. Ce courriel les invite dans à compléter une demande de stagiaire.

Les personnes enseignantes qui désirent accueillir une personne stagiaire l'année suivante doivent compléter un formulaire en ligne via l'application RELEVÉ accessible uniquement à l'intérieur des établissements du CSSDGS en cliquant sur le lien suivant :

[Relève - Enseignant](#)

L'approbation par la direction de l'établissement se fera directement dans l'application RELEVÉ.

11. Informations

D) Réseau des jeunes

L'APL est à la recherche de trois (3) personnes enseignantes, déléguées de préférence, âgées de 35 ans ou moins pour compléter son comité des Jeunes.



CSQ
Centrale des syndicats
du Québec

Les membres de ce comité font partie du Réseau des jeunes de la CSQ qui se réunit trois fois cette année :

3-4 décembre, à Saint-Paulin;
25-26 février, lieu à venir ;
27-28 mai, lieu à venir.

**À noter : L'APL couvre les coûts liés à la participation de ces trois réseaux (incluant le temps de libération) conformément à la « Politique relative aux frais de déplacement, d'hébergement et de subsistance ».*

Mandats

- Favoriser la prise en compte de la situation, des préoccupations, des droits et des aspirations des jeunes personnes enseignantes dans les orientations de L'APL;
- Susciter l'intégration des jeunes enseignantes et enseignants dans la vie syndicale;
- Favoriser l'adoption de pratiques susceptibles d'accroître la participation des jeunes personnes enseignantes;
- Participer et stimuler la participation aux activités syndicales, notamment la mobilisation et les sessions de formation offertes par L'APL, la Fédération (FSE) ou la Centrale (CSQ).

Membres du Comité pour 2026-2027

- Catherine Auger,
école de l'Archipel
- POSTE VACANT
- POSTE VACANT
- POSTE VACANT

Intéressé ?

Envoyez un courriel au:

Z27_lignery@aplcsq.net

avant le vendredi 30 octobre pour signifier votre intérêt.

En accordant la priorité aux personnes déléguées, nous veillerons à assurer une représentation variée et effectuerons un tirage au sort au besoin.

12. Nouvelles de mon milieu

12. Nouvelles de mon milieu

13. Questions diverses

13. Questions diverses

Merci et bonne soirée!



L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
DE LIGNERY (CSQ)