



Éditorial

Michel Mayrand, président
presidence@sppmem.ca

La rentrée scolaire s'opère sur fond de temps difficiles, si on considère les misères que le président des États-Unis fait subir à l'économie canadienne depuis plusieurs mois. Cela fait tache d'huile sur les élections provinciales, à un point tel que l'éducation passe encore plus au second plan que d'habitude... Espérons qu'un changement positif viendra nous éclairer. Quoi? Des états généraux sur l'éducation? Comme notre centrale syndicale le demande depuis plusieurs années?

Semaine de relâche au CSSDM

Les pourparlers avec Mme Isabelle Gélinas, direction générale du CSSDM, plus précisément en matière d'attraction et de rétention du personnel professionnel, se sont conclus sur une nouvelle pratique : une préautorisation de temps supplémentaire quotidien de 10 minutes qui se traduit par l'obtention automatique de la semaine de relâche, moyennant entente avec la supérieure immédiate. Cette entente ne fera l'objet que d'une seule signature, une fois dans l'année.

L'inspiration nous est venue de la EMSB qui, depuis plusieurs années déjà, octroie chaque année à son personnel professionnel 15 jours de compensation, dont les 5 jours lors de la semaine de relâche, en réponse à 30 minutes par jour de temps supplémentaire préautorisé.

Mme Gélinas a accepté ce principe l'année dernière, avec l'idée de l'opérationnaliser au début de la présente année. Elle a présenté cette nouvelle disposition au comité consultatif de gestion (CCG) du 16 septembre 2026.

J'ai bien mentionné 10 minutes par jour, mais ces modalités pourraient varier selon ce qui vous conviendrait davantage, ou selon les milieux.

Cette avancée s'inscrit dans nos échanges avec les organisations en matière d'attraction et de rétention du personnel professionnel. Soyez assurés-es que ce sujet continuera d'alimenter nos discussions dans chacun-e de nos CS/ CSS.

La Loi 4

Dans le monde syndical des organismes du secteur public québécois, un élément incontournable est et sera l'implantation de la Loi 4, de son ancienne dénomination PL3. Nous serons le plus stratégiques possible dans la communication des informations à ce sujet. En guise de coup d'œil sur le sujet, voici une liste succincte des principaux changements à opérationnaliser.

- Lors des assemblées générales, permettre un scrutin secret s'étendant sur une période de 12 heures à propos des sujets suivants : élection à une fonction, adoption d'une convention collective, vote de grève ou changement du montant de la cotisation principale.

- À compter de l'an prochain, faire effectuer les états financiers annuels via une opération d'audit (jusqu'à 30 000\$), non plus par une simple mission d'examen (5 000\$), comme nous le faisons auparavant. Nous avons approché la firme Mallette afin de procéder par un audit pour faire établir nos états financiers au 30 juin 2027. C'est lorsque nous aurons procédé à cette opération que nous saurons quelle somme additionnelle ce changement aura occasionnée au SPPMEM.

- Procéder à des changements aux statuts et règlements du SPPMEM.

- Produire de nouveaux documents, comme le rapport sur l'utilisation des ressources financières et le document sur le montant des cotisations syndicales détenues au 1er avril 2026.

La rentrée 2026-27

Cette année, une partie de nos énergies seront drainées par la mise en place de ces dispositions. Nous en avons grandement besoin (sarcasme).

IPC, vous avez dit?

Rappel : vous avez peut-être manqué cette information au printemps dernier? Avez-vous reçu l'Infolettre de la CSQ que nous vous avons relayée, le 9 septembre dernier? La clause IPC de notre convention collective nous a permis d'obtenir une bonification certes minime, mais bonification tout de même, de 0,11% au 31 mars 2026. C'est donc dire que les montants présentés dans les échelles salariales de nos conventions collectives ne sont plus exacts.

Pour connaître le montant précis de votre salaire annuel : <https://www.lacsq.org/services/negociations/calculateur/>

Le texte de la clause IPC se retrouve dans ces articles de nos conventions collectives :

P1 (francophone) : 6-2.01, section 2

P2 (anglophone) : 6-9.02, section 2

De nouvelles échelles de traitement seront transmises sous peu par la FPPE, à moins que ce ne soit déjà fait au moment vous lisez ces lignes.

Et la prochaine négo?

Ça vient vite, les négos! Même lorsque nous négocions aux cinq années, le compteur roule. Comme notre présente convention s'expire le 31 mars 2028, il faut s'attendre à ce que d'ici la fin de la présente année scolaire, nous vous interpellions au sujet de la prochaine négo. Soyez aux aguets!

Fin de carrière syndicale

Avec la fin de mon présent mandat à la présidence du SPPMEM coïncide ma prise de retraite. Quand je quitterai à la fin de la présente année scolaire, j'aurai cumulé 9 années à l'enseignement au primaire, 7 années à l'exercice de conseiller pédagogique, mais surtout 20 années à l'exécutif syndical du SPPMEM, incluant deux périodes de négociation à la table nationale des conditions de travail du personnel professionnel scolaire. Au final, on pourra dire que ma carrière aura été surtout syndicale.

Bonne rentrée à toutes et à tous! Souhaitons-nous une année d'avancées en matière de relations de travail.

Exécutif du SPPMEM CSQ 2026-2027



Susan Waite, Tuyet Nhi Phung, Martine Bossous,
Dominic L. St-Louis et Michel Mayrand

The English version is on page 7



Nouvelles du CSSDM - Centre de services scolaire de Montréal

Tuyet Nhi Phung, vice-présidente, unité CSSDM
vpcsdm@sppmem.ca

Bonjour chères et chers collègues du CSSDM,

J'espère que la période estivale vous a permis de refaire le plein d'énergie, de prendre soin de vous et de profiter de moments bien mérités de repos, afin d'aborder cette nouvelle année scolaire avec entrain.

Pour ma part, c'est avec beaucoup de détermination que j'entame cette rentrée et que je poursuivrai mon engagement à défendre les conditions de travail et les intérêts des personnes professionnelles du CSSDM. Maintenant officiellement en fonction à titre de vice-présidente de notre unité pour un mandat de trois ans, je compte poursuivre le travail amorcé au cours des derniers mois avec rigueur, écoute et engagement.

Cette nouvelle année scolaire s'annonce déjà bien remplie, et plusieurs dossiers importants retiendront notre attention. Je profiterai donc de cette chronique pour vous informer des principaux enjeux qui nous concernent et des démarches syndicales en cours.



Midis-rencontres : on poursuit les échanges!

L'an dernier, nous vous annoncions la mise en place des midis-rencontres, une initiative visant à créer des espaces d'échange privilégiés entre le SPPMEM et les différents corps d'emploi du CSSDM.

Au cours de l'année, ces rencontres nous ont permis d'aller à la rencontre de plusieurs groupes de personnes professionnelles, d'échanger sur leurs réalités respectives, de répondre à leurs questions et, surtout, de mieux connaître les enjeux propres à leur quotidien professionnel. Ces moments sont précieux pour nous : ils nous permettent de rester près du terrain et d'orienter nos interventions syndicales en fonction des préoccupations que vous nous partagez.

Nous souhaitons donc poursuivre cette initiative cette année!

Si votre corps d'emploi souhaite organiser un midi-rencontre avec votre équipe syndicale, n'hésitez pas à communiquer avec moi. Que vous ayez des préoccupations particulières à nous soumettre, des questions sur vos conditions de travail ou simplement l'envie d'échanger avec nous, il nous fera plaisir d'organiser un moment avec vous.

Selon les besoins et la réalité de votre groupe, la rencontre pourra se tenir en présence ou en mode virtuel. Nous ferons le nécessaire pour rassembler les personnes intéressées et convenir d'une formule qui facilite la participation du plus grand nombre.

Ces midis-rencontres sont les vôtres : profitez-en pour nous faire entendre votre réalité!

Ergothérapeutes : des échanges qui mènent à l'action

Les midis-rencontres ne sont pas seulement des occasions d'échanger: ils peuvent aussi faire émerger de belles réflexions et mener à des actions concrètes. C'est précisément ce qui s'est produit à la suite de notre rencontre avec les ergothérapeutes du CSSDM, un corps d'emploi dont le rôle et l'expertise demeurent malheureusement encore trop méconnus.

Lors de ce midi-rencontre, nous avons pris le temps d'échanger sur leur réalité professionnelle et de déterminer ensemble certains enjeux, besoins et préoccupations propres à leur pratique. Ces discussions ont notamment fait ressortir l'importance de travailler à une meilleure reconnaissance de leur corps d'emploi et de leur contribution au sein du CSSDM.

Afin de poursuivre cette réflexion, mon collègue Dominic L. St-Louis, qui pilote principalement ce dossier, a mis sur pied un petit comité de travail composé de trois ergothérapeutes : Cassandra Brassard, Anne-Julie N'Goran et Nathalie Breault. Je tiens d'ailleurs à les remercier chaleureusement pour leur implication et le temps consacré à cette démarche.

Le travail accompli franchira bientôt une nouvelle étape. Le 27 octobre prochain, la partie syndicale, accompagnée des membres du comité qui seront disponibles, rencontrera des représentants de la partie patronale des Services éducatifs afin de leur présenter le fruit de nos réflexions et de nos travaux concernant la reconnaissance de ce corps d'emploi.

Il s'agit d'un bel exemple de ce qui peut naître des échanges entre les membres et leur syndicat : partir des réalités vécues sur le terrain, les mettre en commun et les transformer en démarches concrètes. Nous vous tiendrons bien entendu informés des développements à la suite de cette rencontre.

Assurance voyage : êtes-vous réellement couvert?

Saviez-vous que votre adhésion à l'assurance collective de base ne signifie pas automatiquement que vous bénéficiez d'une assurance voyage?

Il s'agit d'une confusion qui peut malheureusement entraîner de mauvaises surprises. **Le régime d'assurance collective Alter Ego de Beneva offert au personnel professionnel comprend quatre regroupements complémentaires, qui proposent différentes protections.** L'adhésion à l'un de ces regroupements ne signifie pas non plus que vous bénéficiez automatiquement des protections prévues dans les regroupements précédents. Par exemple, adhérer au regroupement complémentaire 3 ne vous donne pas automatiquement accès aux protections des regroupements 1 et 2.

Pour bénéficier notamment de l'assurance voyage avec assistance et de l'assurance annulation de voyage, il faut donc porter une attention particulière au regroupement complémentaire 1 et vérifier que vous y avez bien adhéré.

Même si la période estivale, souvent propice aux voyages, est maintenant derrière nous, il n'y a pas de mauvais moment pour vérifier sa couverture. Un problème de santé ou une hospitalisation à l'étranger peut rapidement engendrer des frais très importants. Mieux vaut donc connaître ses protections avant de partir plutôt qu'au moment où l'on en a besoin.

Le regroupement complémentaire 1 étant le moins coûteux des quatre regroupements complémentaires, il peut représenter une protection intéressante pour les personnes qui voyagent. Je vous invite donc à prendre quelques minutes pour vérifier votre couverture actuelle et à consulter le document « [Alter Ego en un coup d'œil 2026](#) » pour connaître les protections offertes et les modalités applicables. Un petit réflexe aujourd'hui peut vous éviter une bien mauvaise surprise lors de votre prochain voyage!

En terminant...

Je vous souhaite à toutes et à tous une très belle année scolaire 2026-2027, remplie de beaux projets, de collaborations enrichissantes et, je l'espère, de nombreuses petites et grandes réussites professionnelles. Sachez que votre équipe syndicale demeure présente, disponible et à votre écoute tout au long de l'année. N'hésitez jamais à communiquer avec nous pour nous faire part de vos questions, de vos préoccupations ou simplement pour échanger sur votre réalité professionnelle.

Au plaisir de vous croiser et de poursuivre, ensemble, le travail visant à faire entendre et reconnaître la voix des personnes professionnelles du CSSDM.

Bonne année scolaire à toutes et à tous, et prenez bien soin de vous!



Nouvelles du CSSPI - Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île

Martine Bossous, vice-présidente, unité CSSPI
vpcspi@sppmem.ca

Chers membres du SPPMEM-CSSPI,

Bonne rentrée 2026 à tous!

Malgré, les embauches et la régularisation de poste, cette année nous nous retrouvons encore une fois dans une situation complexe.

Nos collègues absents (invalidités, congés parentaux, etc.) ne sont souvent pas remplacés. Ce qui contribue à augmenter de manière significative notre charge de travail.

Bien que nous en entendions moins parler; nous sommes toujours en compressions budgétaires. En plus d'un gel d'embauche pour *le personnel non en service direct à l'élève* s'ajoute un plafonnement de la croissance des effectifs.

D'ailleurs, tous les syndicats sont invités à une rencontre avec la direction générale le 7 octobre prochain. Nous aurons l'occasion de poser nos questions.

Nous en saurons davantage sur la planification stratégique prévue.



Campagnes préélectorale et électorale provinciales
- La CSQ lance une nouvelle plate-forme web.

Fidèle à son engagement de longue date, et conformément aux orientations adoptées par ses membres, la CSQ agit de manière non partisane dans le contexte des élections générales afin d'informer et de mobiliser la population ainsi que de favoriser la participation citoyenne.

Je vous invite à consulter cette plate-forme web!

<https://www.lacsq.org/ca-nous-regarde/>

Banque de jours monnayables et non monnayables

Si vous travaillez à temps à temps plein (100%), vous devriez avoir 7 jours à votre banque de jours monnayables.

Il peut être judicieux d'en garder au moins 5. Pourquoi? Parce que si vous deviez être en invalidité, le CSSPI déduira 5 jours (jours de carence) de cette banque et par la suite vous serez payé à 85% pour les 52 semaines suivantes.

Cette banque de 7 jours (ou au prorata de votre tâche) se renouvelle à chaque année scolaire soit le 1er juillet.

Et ça sert à quoi la banque de jours non monnayables?

C'est votre filet de sécurité, si toutefois, vous n'avez plus de jours monnayables dans votre banque. Cette banque non monnayable reste la même pendant toute votre carrière et elle ne se renouvelle pas.

Lors de votre retraite, **ces jours non monnayables** pourraient vous permettre de quitter plus tôt!

Les adresses courriel du CSSPI



Vous avez une question en lien avec une affectation, la reconnaissance de votre échelon ou alors d'un affichage
Contacter : rh-professionnel@csspi.gouv.qc.ca

Vous avez une question en lien avec votre paie: l'octroi de votre reconnaissance additionnelle pour la maîtrise, jours de maladie, reconnaissance de votre temps compensatoire?

Contacter : finances@csspi.gouv.qc.ca

Vous n'êtes pas certain des informations reçues et vous aimeriez contre-valider certaines informations?

N'hésitez pas à contacter votre syndicat!

De plus, je vous invite fortement à lire l'article de notre président en lien avec votre paie.



Déclaration d'accidents et des incidents

À la suite d'une consultation avec le CPSST (comité paritaire santé-sécurité au travail), le CSSPI lancera dès le 28 septembre un projet pilote afin de tester un formulaire informatisé de déclaration d'accident.

Ce produit informatique est le fruit d'une collaboration entre nos collègues du STI et les RH.

Toutefois, avant l'implantation complète à tout le personnel du CSSPI, la déclaration d'accident et d'incident informatisé sera testée auprès des trois écoles et centre suivants :

- Primaire: Belle-Rive
- Secondaire: Anjou
- Centre: Métier de l'Acier

Conseil des représentantes et représentants (CRR)

C'est lors de la première rencontre du CRR du 2 octobre que la personne à la vice-présidence au SPPMEM, unité CSSPI sera nommée.

En effet, selon nos statuts, c'est à l'instance du CRR qu'un membre peut présenter sa candidature pour combler une vacance au sein du bureau exécutif.

Comme annoncé la semaine dernière aux membres CSSPI, je ne terminerai pas mon mandat. Je quitte mes fonctions syndicales le 18 décembre 2026. Il y aura donc une nouvelle personne à la vice-présidence dès janvier, afin de terminer mon mandat.

Pour ma part, j'entamerai une préretraite de 3 jours/semaine à mon poste de conseillère pédagogique du primaire.

Merci à tous les membres du CSSPI, CSSDM et de la EMSB pour votre accueil et votre confiance depuis l'automne 2018!

Nous en saurons davantage sur la planification stratégique prévue.



EMSB News - English Montreal School Board

Susan Waite, vice-présidente, unité EMSB
vpemsb@sppmem.ca

Dear EMSB Members,

Wishing you a warm welcome to the 2026-2027 school year! We hope your summer was enjoyable and restorative, and that the new school year has been going smoothly for you.

Some of you are getting used to new assignments or returning to work after a leave of absence. Others are confronting workloads and assigned tasks that are beyond the norm. The EMSB's announced budgetary challenges are likely having an impact on your day-to-day work life to one degree or another. Keep us posted on any troubling situations. We're happy to assist you by gathering information and working with you to find solutions. We have already been consulting with many of you on a variety of subjects since the school year began.

This year, the four unions of the EMSB continue their unified effort to invite EMSB administration to work collaboratively to create a work environment in which employees may experience the healthiest working conditions possible. We remain optimistic that our efforts will yield results, however slowly. We will continue to keep you informed once there are new developments.

The Board will soon be announcing the next steps for the Dispute Prevention and Resolution project launch. This initiative is aimed at equipping employees with nonviolent communication skills.

Make sure to check your pay statements throughout the year. Numerous EMSB professionals are finding errors of various types. It pays to make inquiries as soon as you notice that something is amiss (e.g., vacation pay). If you are having difficulty interpreting the numbers, let us know. We are happy to support you with this. Carolina Soto Osorio (csotoosorio@emsb.qc.ca) in HR should be contacted about pay statement questions. We invite you to write to Carolina and copy us

For the 2023-28 Collective Agreements, the Common Front negotiated a salary adjustment linked with an increase in the consumer price index. The good news is that our salaries will increase by 0.11% as of April 1, 2026, not enough to buy a new car (obviously), but better than no increase at all. The Collective Agreements stipulate that this adjustment must be completed within 180 days of the publication of Statistics Canada's data, no later than October 17, 2026. Check your pay statements for the increase. Here is how to calculate your salary: $\text{annual salary} / 260.9 / 7 = \text{hourly rate}$.

We are pleased to announce that the following professionals have generously offered their time and involvement in various SPPMEM committees and the Council of Representatives (CRR) this year:

- Travis Hall, Labour Relations Committee Delegate
- Chad DuMond, ACSES Committee
- Lena Moïse, Council of Representatives
- Elisabeth Christe, Council of Representatives
- Paul Grewal, Council of Representatives

We are looking for two more EMSB members for the CRR. This decision-making body entails four meetings per year, three of them virtual. Please consult the SPPMEM website here for more information: <https://www.sppmem.ca/proposdenous/instances-au-sppmem/>, and feel free to inquire if you are interested in obtaining more information.

With the objective of keeping SPPMEM members informed, we are offering a variety of virtual sessions. Check your emails from info@sppmem.ca for announcements about these events.

- Introduction to Union Life (in French and in English)
- Parental Rights and the QPIP (French only)
- Retirement and the RREGOP (French only; an English session is currently in exploratory stages)
- Group Insurance (BENEVA)

Our first General Assembly of the year takes place virtually on Thursday, October 29, 2026, from 6:00 to 8:00 p.m. Mark it on your calendars!

In addition, we are planning an entertaining and enjoyable evening event to celebrate Education Professionals Week (November 16 to 20, 2026). Stay tuned for more information about the date and venue. The theme for this year will be announced shortly. Let us know if you'd like a poster.

Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres secteurs publics (l'AREQ): For those of you planning to retire within the next few years, the AREQ offers sessions in French and in English. Information is available here: <https://areqspr.gofino.ca/>. The SPPMEM will reimburse the registration fee.

Good to know: Let's suppose your office is either too hot or too cold, there's no ventilation and you're going home with a headache or malaise consistently at the end of the workday. Let's suppose there are loose floor tiles in or near your work area. Let's suppose you have a minor fall that has led to some bruising and muscle soreness. Let's suppose you cut your finger while using scissors or a letter opener. Let's suppose you witness or experience violence during the school day. Declare it!

Why?

According to the CNESST, "It is recommended that every accident, incident or illness be recorded in the register as soon as possible even if there are no serious consequences. As part of the prevention process ..., the register is an important means of identifying hazards ... in the workplace. It is therefore important that it be kept and that corrective measures be put in place when a work accident occurs." Source (with links): <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/prevention-and-safety/first-aid-workplace/register-accidents-incidents-and-first-aid>

In schools, the secretary or principal will be able to tell you where the register of incidents is located. You may also find a fillable declaration form on the EMSB's ePortal (under Human Resources, then Health and Safety). Look for the fillable HS1 Incident or Accident Report. If there has been no incident, but you'd like to report a dangerous situation, you may complete the fillable HS7 Form: Notice Dangerous Situation, also found with the Health and Safety documents on the ePortal.

The SPPMEM team wishes all of you a healthy, safe and fulfilling year!



Je gagne combien?

Michel Mayrand, président
presidence@sppmem.ca

L'infolettre que nous vous avons fait parvenir le 11 septembre dernier, à propos de l'ajustement salarial de 0,11% obtenu grâce à la clause IPC de nos conventions collectives, a suscité plusieurs réactions parmi vous. De plus, des problématiques vécues par certaines personnes professionnelles quant à leur paie font en sorte qu'une mise au point des différents aspects en matière de rémunération s'avère nécessaire.

Je gagne combien, ou est-ce que mon employeur me verse tout le salaire auquel j'ai droit? Comment faire pour le vérifier?

Premièrement : le salaire négocié au national

Au Québec, le salaire de tout le personnel syndiqué des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges (le grand groupe dont nous faisons tous partie) est négocié à la Table centrale, pendant les périodes de négociation.

Le salaire obtenu est présenté dans nos conventions collectives, pour chaque corps d'emploi professionnel, à l'article 6-1.01 pour la convention francophone (P1) et à l'article 6-9.01 pour la convention anglophone (P2). Pour le personnel professionnel des CS / CSS, les échelles de traitement sont toujours affichées en taux annuel, pour une personne qui travaille à 100% de tâche. Vous aurez compris qu'à partir du moment où vous n'effectuez pas 35 heures de travail par semaine, il faut effectuer une règle de trois.

Les augmentations salariales prévues pour la période couverte par la présente convention collective, soit du 1er avril 2023 au 31 mars 2028, également disponibles au même chapitre de la convention, tout de suite après la liste des échelles de traitement, sont les suivantes :

Salaire	2023-2028
1er avril 2023	6 %
1er avril 2024	2,8 %
1er avril 2025	2,6 % Jusqu'à 1,0% maximum de plus en protection du pouvoir d'achat
1er avril 2026	2,5% Jusqu'à 1,0% maximum de plus en protection du pouvoir d'achat
1er avril 2027	3,5 % Jusqu'à 1,0% maximum de plus en protection du pouvoir d'achat
Total	17,4 %

À la fin de nos conventions collective, «annexe C» francophone, «appendix D» anglophone, vous pouvez voir l'ensemble de la structure salariale, avec le rangement salarial, le tout en taux horaire.

Taux horaire, taux annuel...

C'est relativement simple d'effectuer une correspondance entre votre taux salarial annuel et votre taux horaire. Pour effectuer des calculs, je vous sou mets les paramètres suivants. Encore une fois, veuillez noter que ces coefficients ne s'appliquent qu'à une personne qui travaille à 100% (35 heures par semaine) et que si ce n'est pas votre cas, vous devez effectuer une règle de trois.

Une année = 260,9 jours de travail. Cela inclut les vacances, les jours chômés payés, année bissextile ou pas. Ça inclut tout.



Une journée = 7 heures de travail.

Donc, une année = 260,9 x 7 = 1826,3 heures.

Prenez un taux horaire, multipliez-le par 1826,3, vous obtenez le taux annuel. Et vice-versa.

Rémunération additionnelle reliée à la maîtrise (6-2.05 à P1; 6-9.06 à P2)

Seulement si vous avez déjà complété une année à l'échelon 18. *Seulement si cette maîtrise est exigée au Plan de classification ou connexe à une spécialisation exigée pour ce corps d'emplois.*

PAS si vous recevez une *majoration de traitement* correspondant à l'écart entre le taux maximum de son échelle de traitement et le taux maximum de l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants des commissions scolaires. En clair : PAS pour les CP.

Maintenant, pourquoi on n'appelle pas ça une prime? Parce que c'est ajouté au traitement. C'est assujéti au régime de retraite, c'est ça l'avantage. L'inconvénient, c'est que ça se mêle à la paie.

Pour savoir si vous recevez votre juste part de rémunération additionnelle reliée à la maîtrise, calculez votre taux selon votre échelon et ajoutez 2,5%.

Prime relative aux services de soutien en santé mentale (Lettre d'entente No 9 à P1; no 6 à P2)

C'est une prime de 2,5% remise aux psychoéducatrices et aux psychoéducateurs qui travaillent «70 heures par période de paie».

Comme c'est une prime, elle doit apparaître distinctement de votre traitement sur vos talons de paie.

Le calculateur de la CSQ
La CSQ a produit un calculateur. Il est disponible ici : <https://negociation.lacsq.org/calculateur-salarial/>

ATTENTION :

1-Le calculateur ne tient pas compte d'une maîtrise que votre employeur aurait jugée connexe à une spécialisation exigée pour votre corps d'emplois (exemple : une analyste en budget qui aurait effectué une maîtrise en finances, genre). Il ne tient compte que des maîtrises exigées au plan de classification.

2- Le calculateur ne tient pas compte non plus du salaire octroyé à la conseillère ou au conseiller pédagogique se situant à l'échelon 18, tel qu'indiqué en note de bas de page de la grille présentant sa rémunération. La bonification de 0,11% vient quelque peu modifier les montants de cette note de bas de page...

La FPPE nous enverra bientôt une liste des taux et échelles de traitement amendée en fonction du gain de 0,11% relatif à la clause IPC. Nous vous la transmettrons aussitôt.



Suite... Nouvelles du CSSDM - Centre de services scolaire de Montréal

Dominic L. St-Louis, secrétaire-trésorier, par intérim, unité CSSDM
secretariat-be@sppmem.ca

Bonjour cher·ère·s collègues du CSSDM,
Une nouvelle année scolaire commence ! Nous vous souhaitons une rentrée aussi douce que possible... et surtout, une année où vous pourrez **profiter pleinement des droits et des avantages prévus à votre convention collective**.

Parce qu’une convention collective, ce n’est pas seulement un document à consulter lorsqu’un problème survient : **c’est aussi un outil pour améliorer concrètement nos conditions de travail**.

Voici donc quelques dispositions à connaître et surtout, à ne pas laisser de côté !

 **Un horaire qui peut mieux s’adapter à votre réalité**
Aménagement de l’horaire de travail - clause 8-2.08
Vous travaillez à temps plein et aimeriez adapter votre horaire ? Il est possible de convenir d’un aménagement de votre horaire de travail avec votre gestionnaire.

La démarche est simple : vous pouvez soumettre une proposition à votre gestionnaire et remplir le formulaire [T240 : Entente relative à l’horaire comprimé](#)
Une possibilité intéressante pour mieux concilier les exigences du travail et votre réalité personnelle.

 **Le télétravail**
Télétravail – clause 8-2.14
Saviez-vous qu’il est possible de convenir d’un horaire de télétravail avec votre gestionnaire ?

Pour le personnel professionnel en service direct à l’élève dans les écoles, une entente peut notamment permettre de télétravailler à certains moments où les tâches s’y prêtent. Par exemple, les journées pédagogiques peuvent constituer une occasion à explorer.

Pour le personnel affecté au Centre administratif, selon les besoins du service, il pourrait être possible de télétravailler jusqu’à trois journées par semaine, après entente avec la personne gestionnaire et en utilisant le formulaire prévu à cette fin. N’hésitez pas à utiliser le formulaire suivant pour convenir d’une entente : [Annexe A : Entente de télétravail du Centre administratif du CSSDM](#)

À retenir : le télétravail est une possibilité prévue à notre convention collective. N’hésitez pas à vous informer et à discuter des modalités avec votre gestionnaire.

 **Du temps supplémentaire ? Faites-le autoriser avant de l’accumuler !**
Temps supplémentaire – clause 8-3.00
Vous devez travailler au-delà de votre horaire habituel ? Le temps supplémentaire peut être accumulé, mais il doit avoir été préapprouvé par votre gestionnaire.

Pour éviter les mauvaises surprises, le réflexe est donc simple :
 Avant d’accumuler du temps supplémentaire, demandez l’autorisation.
N’oubliez pas non plus de remplir le formulaire [R028 : Rapport de temps supplémentaire - Récupération](#)

Celui-ci doit être signé mensuellement par votre personne gestionnaire. Il est important de remplir ce formulaire, c’est la preuve écrite du cumul de votre temps supplémentaire !

 **Jusqu’à 1 000 \$ pour votre développement professionnel**
Votre développement professionnel, c’est aussi un droit à utiliser !
Dans le cadre du comité paritaire de perfectionnement, il a été déterminé que chaque personne professionnelle peut bénéficier d’une somme pouvant atteindre 1 000 \$ pour du développement professionnel.
Cette somme peut notamment servir à financer :

- la participation à un colloque;
- une formation universitaire créditée;
- une formation offerte par un ordre professionnel;
- une formation offerte par une association.

Ces sommes sont là pour vous. Profitez-en !
Tous les détails et les modalités se trouvent dans le [document ONP-SPPMEM](#).

Nouveauté : la semaine de relâche pour le personnel professionnel
Une nouveauté intéressante pour le personnel professionnel !
Il est désormais possible, après entente avec sa personne gestionnaire, d’effectuer 10 minutes de temps supplémentaire par jour préautorisé en échange de la semaine de relâche. Tous les détails se retrouvent dans le mot du président un peu plus haut !

Objectif de mobilisation pour l’année 2026-2027
Notre convention collective prévoit différentes possibilités visant à soutenir les professionnelles et professionnels à différentes étapes de leur carrière et de leur vie. Or, nous constatons que certaines de ces possibilités demeurent difficiles d’accès au CSSDM, notamment :

- la retraite progressive en fin de carrière;
- le congé à traitement différé permettant notamment d’autofinancer une période sabbatique;
- le congé sans traitement à temps partiel, par exemple, pour réduire temporairement sa tâche à 80 %.

Ces possibilités font pourtant partie des conditions de travail prévues à notre convention collective et sont monnaie courante pour le personnel professionnel et les fonctionnaires des autres Centres de Services scolaires et ministères du gouvernement du Québec. Malheureusement, il est plus difficile d’avoir accès à ces avantages de la fonction publique lorsqu’on travaille au CSSDM.

Pour plusieurs de nos collègues, ces mesures peuvent faire une réelle différence : elles permettent de mieux concilier travail, famille, projets personnels et parcours professionnel. Elles constituent également des conditions de travail intéressantes pour attirer et retenir le personnel professionnel.

La pénurie de personnel et les difficultés de recrutement sont souvent invoquées par les RH pour expliquer les limites d’accès à ces possibilités. Pourtant, nous croyons que des conditions de travail souples et adaptées aux différentes réalités des professionnelles et professionnels contribuent justement à renforcer le sentiment d’appartenance et la rétention du personnel. Il ne devrait pas y avoir de disparité entre les CSS lorsque vient le temps d’accéder aux avantages d’une convention collective. Et surtout, la pénurie de personnel ne devrait pas être une raison pour enlever des droits aux gens qui répondent présents dans les écoles du CSSDM. C’est nous qui sommes présents ; ne soyons pas punis ...

Appel à la mobilisation
À l’image de la mobilisation menée l’an dernier autour du télétravail, le SPPMEM souhaite faire de ces enjeux un objectif de mobilisation pour 2026-2027.

Nous voulons poursuivre le dialogue avec le CSSDM, faire connaître vos réalités et travailler à faire évoluer les pratiques RH afin que les possibilités prévues à notre convention collective puissent réellement être accessibles pour tous, indépendamment de votre corps d’emploi.

Plus de détails suivront au cours de l’année. Nous vous invitons à rester à l’affût et, surtout, à participer lorsque nous vous solliciterons.

 **Le mot de la fin**
Notre convention collective contient plusieurs dispositions qui peuvent nous permettre de mieux organiser notre travail, développer nos compétences et améliorer notre conciliation travail-vie personnelle.
Encore faut-il les connaître !

Le SPPMEM est là pour vous informer et vous accompagner. N’hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions sur vos droits ou sur l’application de votre convention collective. Une convention collective, ça se connaît. Ça s’utilise. Et ça se défend !

Editorial

Michel Mayrand, président

The start of the school year is taking place against a backdrop of difficult times, given the hardships that the President of the United States has been inflicting on the Canadian economy for several months now. This is spilling over into the provincial elections, to such an extent that education is taking even more of a back seat than usual... Let’s hope that a positive change will bring some clarity. What? A national forum on education? Just as our union federation has been calling for over the past several years?

Spring Break at the CSSDM

Discussions with Ms. Isabelle Gélinas, Director General of the CSSDM, specifically regarding the recruitment and retention of professional staff, resulted in a new policy: pre-authorization for 10 minutes of daily overtime, which entitles employees to an automatic spring break, subject to agreement with their immediate supervisor. This agreement will require only a single signature, once a year. We drew inspiration from the EMSB, which, for several years now, has granted its professional staff 15 days of compensatory time each year—including 5 days during spring break—in exchange for 30 minutes per day of pre-authorized overtime. Ms. Gélinas accepted this principle last year, with the intention of implementing it at the beginning of this year. She presented this new provision to the Advisory Committee on Management (ACM) on September 16, 2026. I did mention 10 minutes a day, but these details may vary depending on what works best for you, or depending on the setting. This development is part of our ongoing dialogue with the organizations regarding the recruitment and retention of professional staff. Rest assured that this topic will continue to be a focus of our discussions in each of our CSs / CSSs.

Bill 4

In the labour union landscape of Quebec’s public sector organizations, a key factor—both now and in the future—is the implementation of Bill 4, formerly known as PL3. We will be as strategic as possible in communicating information on this subject. To provide a brief overview, here is a concise list of the main changes to be implemented.

- At general assemblies, allow for a secret ballot conducted over a 12-hour period on the following matters: election to office, adoption of a collective bargaining agreement, vote on a strike, or change in the amount of the main membership dues.
- Starting next year, have our annual financial statements prepared via a full audit (up to \$30,000), rather than a simple review (\$5,000), as we did previously. We have approached the firm Mallette to conduct an audit to prepare our financial statements as of June 30, 2027. Once we have completed this process, we will know what additional cost this change will have incurred for the SPPMEM.
- Make changes to the bylaws and regulations of the SPPMEM.
- Produce new documents, such as the report on the use of financial resources and the document on the amount of union dues held as of April 1, 2026.

This year, some of our energy will be drained by implementing these measures. We really needed that (sarcasm).

CPI, did you say?

Reminder: Did you perhaps miss this information last spring? Did you receive the CSQ newsletter that we forwarded to you on September 9? The CPI clause in our collective agreement allowed us to secure a raise-admittedly minimal, but a raise nonetheless-of 0.11% as of March 31, 2026. This means that the amounts listed in the pay scales of our collective agreements are no longer accurate. To find out the exact amount of your annual salary: <https://www.lacsq.org/services/negociations/calculateur/> The text of the CPI clause can be found in these sections of our collective agreements: P1 (Francophone): 6-2.01, Section 2 P2 (Anglophone): 6-9.02, Section 2

New pay scales will be sent out shortly by the FPPE, unless this has already been done by the time you read this.

End of My Union Career

The end of my current term as President of the SPPMEM coincides with my retirement. When I leave at the end of the current school year, I will have spent 9 years teaching in elementary school, 7 years as a pedagogical consultant, but above all, 20 years on the union executive of the SPPMEM, including two rounds of negotiations at the national bargaining table on working conditions for professionals. In the end, it can be said that my career has been primarily a union career.

Happy return to school, everyone! Let’s hope for a year of progress in labour relations.

How much am I earning?

The newsletter we sent you on September 11 regarding the 0.11% salary adjustment obtained through the CPI clause in our collective agreements has generated several responses from you. In addition, issues experienced by some professionals regarding their pay mean that a clarification of the various aspects of remuneration is necessary. How much am I earning, or is my employer paying me the full salary to which I’m entitled? How can I check?

First: The nationally negotiated wage In Quebec, the wages of all unionized staff in the health and social services sectors, school service centers, school boards, and colleges (the large group to which we all belong) are negotiated at the Central Bargaining Table during bargaining periods.

The salary is set forth in our collective agreements, for each professional employment group, in Article 6-1.01 of the Francophone Agreement (P1) and in Article 6-9.01 of the Anglophone Agreement (P2). For professional staff at SBs/SSCs, salary scales are always listed as annual rates for an employee working a full-time (100%) schedule. As you can see, if you do not work 35 hours per week, you will need to apply a rule of three.

The salary increases provided for the period covered by this collective agreement, namely from April 1, 2023, to March 31, 2028, which are also listed in the same chapter of the agreement, immediately following the list of pay scales, are as follows:

Salary	2023-2028
April 1, 2023	6 %
April 1, 2024	2,8 %
April 1, 2025	2,6 % Up to 1.0% more in purchasing power protection
April 1, 2026	2,5% Up to 1.0% more in purchasing power protection
April 1, 2027	3,5 % Up to 1.0% more in purchasing power protection
Total	17,4 %

At the end of our collective agreements, “Annex C” (Francophone) and “Appendix D” (Anglophone), you can view the entire pay structure, including pay scales, all expressed as hourly rates. Hourly rates, annual rates...It’s relatively simple to convert your annual salary to an hourly rate. To perform these calculations, I’m providing the following parameters. Once again, please note that these coefficients apply only to someone who works full-time (35 hours per week), and if that’s not your situation, you’ll need to use a rule of three.

One year = 260.9 workdays. This includes vacation days, paid holidays, and leap years or not. It includes everything.
One day = 7 hours of work.
Therefore, one year = **260.9 × 7 = 1,826.3 hours.**
Take an hourly rate, multiply it by 1,826.3, and you’ll get the annual rate. And vice versa. Additional pay related to a master’s degree (6-2.05 in P1; 6-9.06 in P2) Only if you have already completed one year at step 18. *Only if this master’s degree is required by the Classification Plan or is related to a specialization required for this employment group.*

NOT if you receive a *salary increase equal to the difference between the maximum rate on your salary scale and the maximum rate on the salary scale for teachers employed by school boards.* In other words: NOT for pedagogical consultants.

Now, why isn’t this called a premium?

Because it’s added to the salary. It’s subject to the pension plan-that’s the advantage. The downside is that it gets mixed in with the paycheck. To find out if you are receiving your fair share of additional compensation related to your master’s, calculate your rate based on your pay scale and add 2.5%.
Mental Health Support Services Premium (Letter of Agreement No. 9 for P1; No. 6 for P2) This is a 2.5% bonus paid to psychoeducators who work “70 hours per pay period.” Since this is a premium, it must be listed separately from your salary on your pay stubs.

The CSQ has created a calculator. It is available here: <https://negociation.lacsq.org/calculateur-salarial/>

ATTENTION :

- 1-The calculator does not take into account a master’s degree that your employer might have deemed related to a specialization required for your employment group (for example, a budget analyst who earned a master’s degree in finance, or something similar). It only takes into account the master’s degrees required by the Classification Plan.
- 2- The calculator also does not take into account the salary paid to pedagogical consultants at step 18, as indicated in the footnote of the pay scale showing their remuneration. The 0.11% adjustment slightly alters the amounts in this footnote... The FPPE will soon send us a list of salary rates and scales amended to reflect the 0.11% increase related to the CPI clause. We will forward it to you as soon as possible.

Santé et sécurité au travail

L'équité est une valeur importante pour de nombreuses personnes, particulièrement dans les milieux public et parapublic. La justice organisationnelle, c'est la perception d'être traité équitablement dans son milieu de travail.

À quoi devrait ressembler la justice organisationnelle au travail?



On reconnaît trois grandes formes de justice organisationnelle.

1. La justice distributive :

- Les compétences, les efforts et le rendement sont récompensés équitablement (salaire, promotion, espace de travail, reconnaissance, etc.).

2. La justice procédurale :

- Il y a constance et cohérence dans l'application des règles et des politiques.
- Les employées et employés ont le sentiment d'être écoutés et entendus dans le processus de prise de décision.
- Les décisions sont neutres et exemptes de parti pris.
- Les décisions peuvent être révisées ou corrigées à la suite d'informations nouvelles.
- Les choix sont éthiques et conformes aux valeurs de l'entreprise.

3. La justice interactionnelle :

- Chaque personne dans l'entreprise est traitée avec respect.
- Il est permis de connaître les éléments ayant contribué à la prise de décision (critères, processus, contexte, etc.).
- L'information circule de manière transparente.

Un milieu inéquitable crée de l'incertitude, ce qui génère du stress et des tensions pouvant mener à la détresse psychologique et aux troubles cardiovasculaires et musculosquelettiques.

PARLEZ-EN À VOTRE SYNDICAT.

En abordant le sujet avec votre syndicat, vous le sensibilisez à votre situation. Il se peut également que d'autres salariées et salariés vivent le même problème et que votre syndicat soit au courant. Le problème n'est pas dans votre tête. C'est l'organisation du travail qui est en cause, et ça peut vous rendre malade.

Source : La campagne [Tout cela n'est pas dans ta tête CSQ](#)

[SPPMEM Santé et sécurité au travail](#)

Sécurité sociale

Le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)



Consultez la page [Retraite SPPMEM](#)



Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et droits parentaux

Consultez la page [Droits parentaux SPPMEM](#)

Le Régime d'assurance collective de la CSQ Alter ego

beneva

Consultez la page [Assurance SPPMEM](#)



Sessions de préparation à la retraite (SPR) de l'AREQ CSQ

Les SPR font partie des nombreux services offerts par l'AREQ (CSQ), Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec. Elles visent à informer et à préparer les membres de la CSQ afin qu'ils puissent tirer pleinement profit de leur passage vers la retraite.

Public visé : Membres qui envisagent de prendre leur **retraite dans un horizon de cinq ans et moins**. La conjointe ou le conjoint du membre est également invité à participer.

Sessions de préparation à la retraite [Calendrier 2026-2027](#)

Votre organisation, la Centrale des syndicats du Québec, CSQ est membre du programme Avantage IRIS et cela signifie que vous et votre famille avez droit à des avantages exclusifs en matière de soins oculaires chez IRIS.

- [Programme Avantages IRIS CSQ](#)



La carte de membre de votre syndicat vous donne droit à certains rabais corporatifs exclusifs aux membres de la CSQ. Vous trouverez sur notre site Web, une liste à jour de ces rabais corporatifs (hébergement, transport, téléphonie...). [Ententes négociées](#) (Rabais membres CSQ)

L'exécutif du SPPMEM CSQ

Le Syndicat est administré par un Bureau exécutif composé de cinq (5) membres élus par l'Assemblée générale.

Exécutif 2026-2027

- Michel Mayrand, président
Tuyet Nhi Phung, vice-présidente, unité CSSDM
Martine Bossous, vice-présidente, unité CSSPI
Susan Waite, vice-présidente, unité EMSB
Dominic L. St-Louis, secrétaire-trésorier, par intérim, unité CSSDM

Conseil des représentantes et représentants (CRR)

Membres du CRR 2026-2027

Au CSSDM

- Annie Arcouette, psychoéducatrice
- Sophie Bourque, conseillère pédagogique
- Caroline Chartrand, conseillère pédagogique
- Marie-Claude Guérin, psychoéducatrice
- Amélie Jetté, conseillère pédagogique
- Simon Deschamps, conseiller en ressources matérielles

Au CSSPI

- Daniel Giard, conseiller pédagogique
- Sylvia Lardeux, conseillère pédagogique
- Julie Morin, conseillère d'orientation
- Rita Ruzzo, conseillère pédagogique
- Manon Bégin, psychologue
- Elise Daneau, conseillère pédagogique
- Caroline Constantineau, ergothérapeute

À la EMSB

- Léna Céline Moïse, psychologue
- Paul Grewal, bibliothécaire
- Elisabeth Christe, orthophoniste

Le Conseil des représentantes et représentants se compose des membres du Bureau exécutif et d'une représentante ou d'un représentant par **tranche de 50 membres de l'unité d'accréditation** tel que rapporté à la déclaration officielle CSQ de l'année précédente.

Le mandat des représentantes et représentants est d'une durée d'un an. L'élection des membres s'effectue au plus tard le 31 octobre de l'année scolaire.

Pour l'année 2026-2027:

- CSSDM : 24 représentantes ou représentants
- CSSPI : 10 représentantes ou représentants
- EMSB : 6 représentantes ou représentants

- [Formulaire de candidature CRR 2026-2027](#)



Calendrier du SPPMEM



Les jours chômés et payés 2026-2027 CSSDM, CSSPI - 17 journées chômées payées

- Fête du Canada : Mercredi 1er juillet 2026
Fête du Travail : Lundi 7 septembre 2026
Action de grâces : Lundi 12 octobre 2026
Vacances de Noël : 21 décembre 2026 au vendredi 1er janvier 2027
Congé de Pâques : Vendredi 26 mars 2027
Congé de Pâques : Lundi 29 mars 2027
Fête des Patriotes : Lundi 24 mai 2027
Fête nationale du Québec : Jeudi 24 juin 2027

EMSB - 15 Non-working days with pay

- Canada Day : July 1, 2026
Labor Day : September 7, 2026
Thanksgiving : October 12, 2026
Winter Break : December 22, 2026, to January, 1, 2027
(+ Overtime compensation days)
Good Friday : March 26, 2027
Easter Holiday : March 29, 2027
Victoria Day : May 29, 2027
St. Jean Baptiste Day : June 24, 2027

Sessions d'information

Le SPPMEM CSQ a à cœur ses membres, c'est pourquoi il offre des sessions d'information afin de répondre à tout type de demande. Ces sessions sont assurées par des conseillères et conseillers de la CSQ qui disposent de toutes les connaissances et expertises en matière de sécurité sociale pour répondre aux questionnements des membres. Le [calendrier 2026-2027](#)

Soirée d'information **RREGOP 101**

Lundi 19 octobre 2026 à 18h ([Information et inscription](#))

Soirée d'information **RQAP et droits parentaux**

Lundi 26 octobre 2026 à 18h ([Information et inscription](#))

Formation Assurance collective - version courte

Vendredi 15 janvier 2027 12:00-13:00 (Information à venir)

Soirée d'information en assurance collective

Jeudi 8 avril 2027 18:00-20:00 (Information à venir)

Notez que ces formations ne sont pas offertes en rediffusion.



La Personnelle désigne [La Personnelle](#), assurances générales inc. au Québec et La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires. La marque La Personnelle MD ainsi que les marques de commerce associées sont des marques de commerce de La Personnelle, compagnie d'assurances, employées sous licence.




laPersonnelle

Obtenez des tarifs de groupe avantageux
en assurance auto, habitation et entreprise



En savoir plus

Membres, vous ne recevez pas les nouvelles du SPPMEM?

Abonnez-vous à notre liste de distribution et rester à l'affût des nouvelles de votre syndicat! info@sppmem.ca

Suivez le SPPMEM sur le groupe officiel [Facebook](#), réservé aux membres du SPPMEM.



Syndicat des professionnelles et professionnels du milieu de l'éducation de Montréal CSQ

3205, boulevard Saint-Joseph Est, local 101, Montréal, Québec, H1Y 2B6 - info@sppmem.ca - www.sppmem.ca - 514-254-6993