



Syndicat de l'enseignement
de la région de Vaudreuil (CSQ)

2239, chemin Sainte-Angélique
Saint-Lazare (Québec) J7T 2H5

Téléphone : 450 455-6651

Courriel : info@servaudreuil.net

Site Web : www.servaudreuil.net

Mot de la présidente

AU REVOIR 2025, BIENVENUE À 2026 !



Nous tournons la page sur une année mouvementée, malgré l'absence d'un contexte de négociation. Cette période nous a rappelé qu'un syndicat ne se limite pas à négocier des conventions collectives. Les ajustements structurels imposés par des circonstances hors de notre contrôle, la redéfinition des mandats et le transfert accéléré des connaissances ont mis en lumière notre capacité d'adaptation. Ces ajustements, bien que parfois déstabilisants, ont renforcé notre agilité et notre résilience.

Dans les milieux scolaires, vous avez également traversé d'importants bouleversements : composition des classes inappropriée, besoins grandissants, manque de ressources, exigences ministérielles en hausse, compressions budgétaires et une présence accrue de la violence. Bref, tout ce que personne n'avait demandé sur sa liste de souhaits.

À l'échelle provinciale, une succession de projets de loi est venue assaillir nos valeurs syndicales. Les limites imposées à l'action syndicale ne datent pas d'hier, mais elles ont clairement gagné en vigueur. Quand le mouvement syndical se renforce, il dérange. C'est un peu comme une sonnette d'alarme qui fonctionne très bien. Nous défendons le bien-être collectif à long terme, tandis que le gouvernement adopte trop souvent une vision... disons très court terme (certains diraient « format Post-it »).

Pour 2026, nous aspirons à plus de prévisibilité et à une vision durable. Il s'agit d'un objectif ambitieux, dans un contexte marqué par l'arrivée d'une nouvelle ministre de l'Éducation qui a déjà confirmé sa démission à la fin de son mandat, la nomination prochaine d'un nouveau premier ministre et des élections prévues cet automne. Disons que le mot « stabilité » n'a pas encore fait son grand retour.

Soyez assurés que l'équipe du SERV poursuivra son travail avec rigueur, engagement et un brin d'humour quand la situation le permettra, parce que dans cette profession exigeante, mais profondément stimulante, un sourire bien placé peut parfois être aussi utile qu'un paragraphe de règlement.

Je conclus avec une citation de Bouddha :

« Il n'existe rien de constant, si ce n'est le changement. »

Heureusement que nous, on s'y prépare toujours.

Isabelle Gariépy, présidente

Dans ce numéro :



P. 2 - Concours planificateur 2026-2027

P. 2 - Postes à temps plein

P. 2 - Beneva

P. 3 - Tableau des taux 2026 pour le renouvellement d'assurance collective

P. 4 - Temps alloué à chaque matière

P. 5 - RREGOP

P. 7 - Semaine des enseignantes et enseignants du 1^{er} au 7 février 2026

P. 7 - En excédent d'effectifs dans votre école ?

P. 8 - Un problème avec ta tâche ?

Concours planificateur 2026-2027



Comme chaque année à cette période, nous lançons un appel à votre création artistique pour illustrer L'Outil de travail quotidien 2026-2027.

Cet outil, remis aux membres de notre syndicat en début d'année scolaire, met en valeur le talent de notre milieu. Aucune thématique n'est imposée, laissez simplement parler votre créativité.



Vous pouvez participer en nous faisant parvenir vos photos, peintures, dessins ou autres formes d'art, y compris des œuvres réalisées par vos élèves, au plus tard le 12 février 2026, par courrier interne ou par courriel à info@servaudreuil.net.

Les personnes dont les œuvres seront sélectionnées recevront une carte-cadeau de cinquante dollars (50 \$), échangeable dans le commerce de leur choix de la région de Vaudreuil-Soulanges.

Grâce à L'Outil de travail quotidien 2025-2026, le SERV peut remettre huit-cent-cinquante-neuf dollars et soixante cents (859,60 \$) en dons. Jusqu'à maintenant, nous avons remis cent dollars (100,00 \$) à chacun des organismes suivants : *Centre d'action bénévole L'Actuel*, *La Source d'Entraide*, *Centre d'action bénévole Soulanges*, *Fondation Léo-Cormier*, *Maison Libella* et *Ligue des droits et libertés*. D'autres dons seront offerts à d'autres organismes d'ici juin 2026.

Merci de votre participation.

Félicitations !

Le Comité exécutif du SERV tient à féliciter les enseignantes et les enseignants qui ont obtenu un poste au Centre de services scolaire des Trois-Lacs.

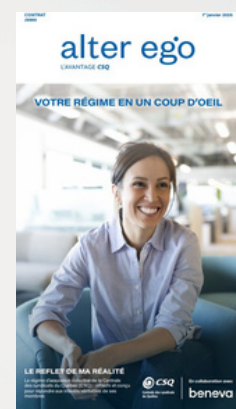
Félicitations à **Rosalie Lecavalier**, enseignante en adaptation scolaire aux école de la Samare et Hymne-au-Printemps, qui a obtenu un poste à temps plein et qui s'ajoute aux listes des enseignantes et enseignants qui sont paru dans L'Informel de septembre et novembre 2025.

beneva

Nous désirons vous informer que le dépliant « Votre régime En un coup d'œil » indiquant la tarification et les détails contractuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2026 est maintenant disponible. Vous trouverez le tableau des primes à la page suivante (p. 3).

Veuillez noter que ce document est accessible sur le site Web du SERV sous *Assurances* dans l'onglet *Dossiers* ou en cliquant sur le lien ci-dessous :

[Dépliant français](#)



Renouvellement d'assurance collective 2026

TABLEAU DES PRIMES PAR 14 JOURS
TAUX AU 2026-01-01

	Individuel	Monoparental	Familial
RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE			
Base obligatoire	72,60 \$	108,91 \$	181,51 \$
Facultatif 1	4,54 \$	6,83 \$	11,35 \$
Facultatif 2	8,48 \$	12,72 \$	21,20 \$
Facultatif 3	21,96 \$	32,94 \$	54,91 \$
Facultatif 4	5,04 \$	7,58 \$	12,63 \$
Personne adhérente exemptée	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$
RÉGIME DE SOINS DENTAIRES	16,68 \$	25,36 \$	42,05 \$
RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE	1,530 % du traitement		
RÉGIME D'ASSURANCE VIE			
Vie de base de la personne adhérente			
10 000 \$ de protection			
25 000 \$ de protection	0,37 \$		
	1,48 \$		
Vie additionnelle de la personne adhérente et de la personne conjointe			
(par 1 000 \$ de protection, selon l'âge de la personne adhérente)			
Moins de 30 ans	0,013 \$		
30 à 34 ans	0,014 \$		
35 à 39 ans	0,019 \$		
40 à 44 ans	0,026 \$		
45 à 49 ans	0,041 \$		
50 à 54 ans	0,068 \$		
55 à 59 ans	0,119 \$		
60 à 64 ans	0,166 \$		
65 à 69 ans	0,235 \$		
70 à 74 ans	0,293 \$		
75 ans ou plus	0,632 \$		
Vie de base de la personne conjointe			
10 000 \$ de protection	0,56 \$		
20 000 \$ de protection	1,12 \$		
Vie de base des enfants à charge			
5 000 \$ de protection	0,24 \$		
10 000 \$ de protection	0,48 \$		

Notes :

- 1) La prime indiquée pour le régime d'assurance maladie de base obligatoire comprend, s'il y a lieu, la part employeur.
La prime payée par la personne adhérente correspond donc à la prime indiquée réduite, s'il y a lieu, de la part employeur.
- 2) Pour le régime d'assurance maladie, la prime de chacun des régimes facultatifs choisit par la personne adhérente doit être ajouté à la prime du régime de base obligatoire afin de déterminer la prime totale payée par la personne adhérente.
- 3) Il n'y a aucun congé de primes applicable.
- 4) Lorsque la tarification est établie en fonction de l'âge, le taux qui s'applique pour toute la durée d'une année civile est déterminé à partir de l'âge atteint par la personne adhérente au 1^{er} janvier de cette année civile.
- 5) La taxe de vente de 9 % doit être ajoutée à ces primes.

RREGOP

(Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics)

Le 15 octobre dernier, le Comité de retraite du RREGOP recevait les résultats de l'évaluation actuarielle du RREGOP, qui présente le portrait de la situation financière, en date du 31 décembre 2023, à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes. L'embargo étant maintenant levé, nous pouvons vous informer qu'il s'agit de bonnes nouvelles pour notre régime de retraite.

Diminution du taux de cotisation

Cette évaluation actuarielle établit le taux de cotisation applicable pour les trois prochaines années (2026 à 2028).

Taux de cotisation sur l'excédent de 25 % du MGA*			
2025 (actuel)	2026	2027	2028
9,09 %	8,63 %	8,12 %	7,61 %

* Maximum des gains admissibles du régime de base du RRQ

La diminution du taux de cotisation s'explique principalement par la révision à la hausse de l'hypothèse de rendement à long terme ainsi que par la situation de surplus (voir les sections suivantes à cet effet).



Illustrations cotisation 2026

Aux fins d'illustrations, voici des exemples de cotisation au RREGOP pour l'année 2026.

Salaires (\$)	40 000	50 000	60 000	80 000	100 000
Cotisations (\$)	1 313	2 329	3 345	5 295	7 021

Amélioration de la situation financière

La situation financière s'est à nouveau améliorée, passant d'un surplus de 10,6 milliards à un surplus de 13,4 milliards de dollars, comme l'indique le tableau suivant:

	2020	2023
1 - Valeur actuarielle	80,9 G\$	90,3 G\$
2 - Passif	70,3 G\$	76,9 G\$
3 - Surplus (lignes 1 - 2)	10,6 G\$	13,4 G\$
4 - Taux de capitalisation (lignes 1 + 2)	115,1 %	117,4 %

RREGOP

(Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics)
(suite)

Allocation des surplus

5 - Fonds de stabilisation (10 % de la ligne 2)	7,0 G\$	7,7 G\$
6 - Ajustement au taux de cotisation (lignes 3 - 5)	3,6 G\$ ⁽¹⁾	5,7 G\$ ⁽¹⁾

(En milliard de dollars)

¹. Une partie de ce montant a été utilisée pour les trois prochaines années afin de réduire le taux de cotisation (tel que prévu à la politique de financement du régime).

L'amélioration de la situation financière est principalement attribuable à la révision à la hausse de l'hypothèse de rendement.

À l'inverse, les rendements globalement inférieurs aux attentes pour les trois années (pertes sur l'hypothèse de rendement à long terme) sont venus réduire l'amélioration de la situation financière :

	2022	2023	2024
Attendu	6,2 %	6,2 %	6,65 %
Réel	-7,8 %	6,1 %	7,6 %

Les surplus

La politique de financement stipule que les surplus jusqu'à hauteur de 10 % du passif, soit près de 7,7 milliards de dollars, doivent rester à la caisse afin de constituer le fonds de stabilisation (un coussin pour les mauvais jours).

Finalement, l'excédent du surplus du fonds de stabilisation, représentant près de 5,7 G\$, sert à réduire en partie le taux de cotisation pour les trois prochaines années.

En conclusion

Nous nous réjouissons de ces bons résultats et des effets positifs dont nous bénéficierons.

Pour toutes questions concernant la retraite, nous vous invitons à communiquer avec Amélie Lapointe, vice-présidente, à amelie@servaudreuil.net.



SEMAINE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS du 1^{er} au 7 février 2026



Semaine des enseignantes et enseignants

1^{er} au 7 février 2026

► **Bâtir le Québec de demain commence en soutenant nos profs : ils **INSPIRENT** et allument des passions.**

► **Grâce à eux, **L'AVENIR** prend forme.**

FSE FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT CSQ

CSQ Centre des syndicats du Québec

Nos profs. NOTRE DEVOIR.

EN EXCÉDENT D'EFFECTIFS DANS VOTRE ÉCOLE ?

Concernant les excédents d'effectifs dans votre école, les règles suivantes s'appliquent :

1. La liste des besoins par discipline est affichée dans l'école au plus tard le 7 mai (entente locale, clause 5-3.17 D).
2. Chaque enseignante et enseignant en excédent d'effectifs en est informé par écrit (conservez la lettre et l'enveloppe).

Les enseignantes et enseignants en excédent doivent **choisir** :

SOIT : d'être affectée ou affecté dans leur école, dans une discipline pour laquelle elles ou ils répondent aux critères de capacité (convention nationale, clause 5-3.13) dans laquelle il y a un ou des besoins.

- Vous consultez la liste des besoins par discipline **affichée** dans l'école;
Ex. : S'il y a un besoin au préscolaire et que vous êtes en excédent d'effectifs au primaire, vous pouvez choisir d'être affecté au préscolaire.
- La direction n'a pas à « **offrir** » un poste;
- C'est à l'enseignante ou à l'enseignant de **choisir**, si elle ou il le désire, quel besoin elle ou il souhaite combler, sous réserve du critère de capacité (convention nationale, clause 5-3.13).

SOIT : d'être versée ou versé au bassin d'affectation-mutation au niveau du centre de services. **(C'est ce qui arrive dans la plupart des cas.)**

Lors de la séance d'affectation-mutation, quand plus d'une candidate ou d'un candidat répondent à l'un des trois (3) critères de capacité, le choix s'effectue par ordre d'ancienneté. Quand aucune candidate ou aucun candidat ne répond aux trois (3) critères de capacité, le choix se fait par ordre d'ancienneté parmi les candidates et candidats reconnus capables par le centre de services.

Isabelle Gariépy, présidente

UN PROBLÈME AVEC TA TÂCHE ?

La tâche est un outil important avec lequel nous devons travailler. En ce sens, si vous constatez des difficultés en lien avec votre tâche, il est important de savoir qu'il existe un mécanisme de résolution des difficultés concernant la tâche et son aménagement.

Mécanisme de résolution des difficultés liées à la tâche : comment ça fonctionne ?

Afin d'assurer une application harmonieuse des règles entourant la tâche et son aménagement, le Centre de services scolaire des Trois-Lacs et le syndicat ont convenu d'un mécanisme commun pour prévenir et résoudre les difficultés qui pourraient survenir. Ce mécanisme s'applique dès la consultation de la tâche annuelle et demeure en place tout au long de l'année scolaire.

Un processus en trois étapes

1. Démarche de l'enseignante ou de l'enseignant auprès de la direction de l'école

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant rencontre une difficulté liée à sa tâche ou à son organisation, la première étape consiste à en discuter directement avec la direction.
L'objectif : trouver une solution à l'amiable, que la situation touche une seule personne ou un groupe.

2. Demande officielle de mise en place du mécanisme de résolution des difficultés.

Si un désaccord persiste malgré les échanges avec la direction, l'enseignante, l'enseignant ou le groupe d'enseignants visés peut demander l'activation du mécanisme prévu à l'Entente E1. Toute demande doit être déposée par écrit, par courriel ou à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

Pour être recevable, la demande doit :

- expliquer clairement la situation;
 - confirmer que la direction a été informée du problème.
- La demande doit être transmise au CSSTL et au SERV.

3. Traitement par le comité.

Le CSSTL et le SERV tentent d'abord de régler la difficulté ensemble.

En cas de désaccord, un comité paritaire se réunit dans les cinq jours suivant la réception de la demande. Ce comité est composé de deux représentants du centre et de deux représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat :

- d'analyser la situation soumise;
- de demander des informations supplémentaires au besoin;
- de tenter de résoudre les difficultés à l'amiable.

Le CSSTL informe, par écrit, de la décision finale à la direction de l'école et à l'enseignant concerné. La décision est également transmise au syndicat.

Si le syndicat n'est pas en accord avec cette décision, il peut porter la situation au Comité national de concertation (CNC).

Julie Bourgon, vice-présidente

L'INFORMEL

Éditeur : Isabelle Gariépy
Mise en page : Claudine Berger

Responsable à l'exécutif : Isabelle Gariépy
Collaboration : Julie Bourgon et Amélie Lapointe