



Maternelle 4 ans

Nous vous invitons à consulter le document [Aide-mémoire 2026-2027 – Maternelle 4 ans à temps plein](#) que nous avons déposé sur notre site (Rubrique *Ma section - Salaberry enseignant*, onglet *Formulaires et documents*) traitant des principales informations concernant la maternelle 4 ans à temps plein contenues dans les différents documents de référence entourant ce service éducatif.

Vous y trouverez de l'information sur la ressource additionnelle, le volet parental, le matériel éducatif, le local, l'ajout d'enseignants spécialistes, le programme, l'évaluation, etc. Cet aide-mémoire comprend également des commentaires de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) dans les encadrés «À noter».

Bonne lecture!

Invitation

Droits parentaux
RENCONTRE D'INFORMATION



Quand : Le mardi 20 octobre 2026 à 16 h 30 en mode virtuel

Vous serez bientôt parent? Vous avez des droits prévus dans votre convention collective (droits parentaux), dans le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ainsi que dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (retrait préventif).

Mélanie Michaud, conseillère en droits parentaux et RQAP à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), sera présente pour vous exposer les grandes lignes du RQAP et de votre convention collective et répondre à toutes vos questions.

Inscrivez-vous sur notre site Internet (dans l'onglet «[Inscriptions](#)») pour y participer et recevoir le lien pour la réunion.

J'ai demandé un plan d'intervention, pas un comité multidisciplinaire!

Évidemment! C'est votre droit! Le plan d'intervention (PI) est toujours un incontournable et doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ainsi que pour tout élève à risque. Le PI est clairement balisé dans l'Entente nationale 2023-2028 à la clause 8-9.02 H).

Comité multidisciplinaire/plan d'action

Il est important de clarifier que le comité multidisciplinaire (CM) et le plan d'action (PA) sont de pures inventions du Centre de services scolaire (CSS). En aucun temps, ni le CM ni le PA ne doivent suppléer au PI. Dans l'Entente nationale ainsi que dans la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), on trouve un cadre légal qui vient baliser le PI. Jamais il n'est mention du CM ou du PA dans ces documents. En fait, le CM et le PA ne respectent nullement le processus légal convenu avec l'employeur dans la convention collective. Dans plusieurs dossiers, le CM ou le PA vient même retarder le processus de demande d'accès aux services ou de codification d'un élève en ajoutant une étape additionnelle. Ajoutons également qu'il arrive souvent que le CM ou le PA se transforme en comité conseil à l'enseignant(e). L'objectif principal ne semble pas venir supporter le personnel enseignant dans la classe. Enfin, les rencontres de CM/PA mobilisent régulièrement plusieurs professionnels. Vous comprendrez que lorsque plusieurs professionnels et personnel de soutien siègent aux CM/PA, les services directs aux élèves sont alors réduits ou littéralement suspendus.

Plan d'intervention

Légalement, un PI doit être établi pour tout élève HDAA. Il peut l'être également pour tout élève à risque, peu importe la période de l'année scolaire en cours. Il doit respecter la politique du CSS sur l'organisation des services éducatifs aux EHDA et tenir compte de l'évaluation des besoins et des capacités de l'élève faite par le CSS. Le PI a avantage à être simple. Il identifie, entre autres, les besoins prioritaires de l'élève, les objectifs à atteindre, les moyens utilisés, les échéanciers, les services d'appui à fournir à l'élève (nature, niveau, fréquence, durée, etc.), les décisions en regard de son classement et de son intégration. Pour que le PI soit utile, il est évident que vous devez en avoir une copie ou que vous puissiez y avoir accès avec facilité. Un PI qui fonctionne est

un plan qui permet d'obtenir les résultats souhaités chez l'élève sinon il faut le revoir et proposer de nouveaux objectifs ou moyens.

Rôle de chacun

La LIP indique que la direction de l'école établit un plan d'intervention adapté aux besoins de l'élève HDAA, avec l'aide ses parents, du personnel qui dispense des services à cet élève et de l'élève lui-même, à moins qu'il en soit incapable. La direction voit à la réalisation et à l'évaluation périodique du plan d'intervention et en informe régulièrement les parents.

De plus, deux sentences arbitrales (SAE) récentes affirment qu'en son absence, la direction devait obligatoirement nommer une représentante ou un représentant pour la remplacer qui ne peut pas être un(e) enseignant(e). Le responsable d'école n'est pas un représentant de la direction. C'est la direction ou un adjoint administratif qui doit être présent lors de l'établissement d'un PI. Les parents devraient être invités, mais leur absence n'affecte pas la mise en place du PI.

Si on vous demande de rédiger un projet de PI, je vous encourage fortement à inscrire l'ensemble des services que vous croyez pertinents (qu'ils soient disponibles ou non) et une fréquence adaptée aux besoins de l'élève.

Formulaire de signalement à la direction d'un élève présentant des difficultés persistantes

Une demande de PI, de révision d'un PI, de services, de codification ou d'évaluation pour un élève peut toujours être faite, et ce, peu importe la période de l'année scolaire en cours. Utilisez toujours le [Formulaire de signalement d'un élève présentant des difficultés persistantes](#) (vous trouverez également un exemplaire dans le courrier syndical d'aujourd'hui). Le formulaire conventionné (clause 8-9.07) est accessible en format électronique. Ce formulaire a été élaboré conjointement avec l'employeur au comité paritaire EHDA. Conservez une photocopie de la dernière page remplie (date et signature) afin de garder des traces de votre démarche avant de le déposer à la direction. Obligatoirement, «la direction fait connaître par écrit sa décision, dans la mesure du possible, dans les **10 jours ouvrables** qui suivent la réception du formulaire (clause 8-9.08 A). Si la direction

Suite au verso



J'ai demandé un plan d'intervention, pas un comité multidisciplinaire! (suite)

accepte la tenue d'un PI, elle met en place l'équipe du plan d'intervention dans les **15 jours ouvrables** (clause 8-9.09 B)». De plus, pour les élèves handicapés et TGC seulement, si une évaluation a été demandée, le rapport doit être reçu dans les **30 jours suivant** le dépôt de la demande.

Formulaire *Mécanisme interne de règlement à l'amiable*

La direction peut refuser d'établir un PI. Cependant, elle doit vous répondre par écrit en indiquant ses motifs sur le formulaire de signalement d'un élève présentant des difficultés persistantes déposé ultérieurement. De plus, la direction pourrait également vous répondre en proposant un CM/PA. Dans l'un ou l'autre cas, si vous êtes en désaccord avec cette décision, je vous invite à remplir le document [*Mécanisme interne de règlement à l'amiable*](#) (vous trouverez également un exemplaire dans le courrier syndical d'aujourd'hui). Cet exercice vous permettra de «faire appel de la décision de la direction» et le dossier sera alors traité entre les SRÉ du CSSVT et le Syndicat (moi). Une décision sera alors rendue par ce comité restreint pour application immédiate. N'hésitez pas à me contacter pour obtenir plus d'information.

Mesures 15320 et 15374

Dans l'Entente nationale, des sommes sont dédiées aux libérations du personnel enseignant en classes régulières. Que ce soit pour préparer, assister et faire le suivi des PI, un montant d'argent est disponible dans vos établissements. Je vous invite

à faire vos recommandations et à faire le suivi du budget. Les libérations pour assister au CM/PA ne doivent surtout pas être défrayées par l'enveloppe des PI. Le comité EHDAA-école devra être vigilant.

Notez que la première rencontre du comité paritaire EHDAA (Syndicat – CSSVT) est prévue le 22 octobre 2026. Si la tendance se maintient, nous connaissons les enveloppes budgétaires pour les libérations pour PI et nous pourrions faire des recommandations quant à la répartition de celles-ci dans vos établissements. D'ici là, vous pouvez quand même utiliser cette enveloppe en vous inspirant du montant reçu dans votre établissement en 2025-2026. Le total pourrait être différent, mais il devrait être relativement semblable. Celui de 2026-2027 sera présenté lors de l'assemblée de personnes déléguées du 26 octobre 2026.

De plus, je vous invite également à visionner la capsule [*PI: Les mythes à déconstruire*](#) de la FSE-CSQ disponible sur notre site Internet dans la section EHDAA.

Enfin, quand vous percevez qu'un élève présente des difficultés persistantes, qu'il aurait besoin de services, d'une évaluation ou d'une reconnaissance (codification), c'est une demande de PI qu'il vous faut!

Dominic Hébert, vice-président

dhebert@syndicatdechamplain.com

Déclencheurs de contrats

Le déclenchement des contrats au secteur des jeunes est encadré par les dispositions de la convention collective nationale, notamment au chapitre 5.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de la séquence applicable au déclenchement des contrats. Cette procédure s'applique tant aux enseignantes et enseignants légalement qualifiés qu'aux enseignantes et enseignants non légalement qualifiés (NLQ).

Lorsqu'une suppléante ou un suppléant est engagé pour un remplacement continu de plus de dix jours, sa rémunération est alors ajustée selon l'échelle salariale appropriée, reflétant ainsi son engagement prolongé. Cette mesure vise non seulement à reconnaître le travail des suppléants mais aussi à garantir une continuité pédagogique pour les élèves. Cet ajustement salarial de 10 jours n'est pas un contrat.

Il est également important de noter qu'une absence totalisant deux jours ou moins, survenant durant la période de rempla-

cement de dix jours, n'interrompt pas l'accumulation de la période de remplacement. Cette disposition assure que les suppléants conservent leurs droits.

Après un mois d'absence cumulée de l'enseignant(e) remplacé(e), le CSS a la responsabilité d'offrir un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant qui a assuré le remplacement. À partir du déclenchement du contrat, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages et obligations de la convention collective, incluant la protection d'assurance de Beneva (sauf pour les enseignants retraités qui sont exonérés de cette protection).

Pour toutes questions, communiquez avec moi au bureau du Syndicat.

Sébastien Campbell,
Conseiller en relations de travail

Déclarations d'accident ou d'incident (DAI)

Nous souhaitons vous informer d'un changement dans le processus de traitement des déclarations d'accident ou d'incident (DAI).

Réception des déclarations par le Syndicat

Le Syndicat ne reçoit plus les DAI au moment où elles sont soumises. Dorénavant, nous recevrons votre déclaration uniquement lorsque votre supérieur immédiat a complété son enquête à la suite de celle-ci. Si vous souhaitez obtenir un accompagnement syndical rapidement après avoir vécu une situation, nous vous invitons à communiquer avec Edith Moreau à l'adresse suivante: emoreau@syndicatdechamplain.com.

Situation impliquant votre supérieur immédiat

Il n'est désormais plus possible d'utiliser le formulaire de déclaration pour signaler une situation impliquant votre supérieur immédiat, puisque l'ensemble des déclarations est transmis à la direction.

Dans une telle situation, vous devez plutôt transmettre un courriel à l'adresse suivante: SRH-situation@cssvt.gouv.qc.ca. Cette procédure est décrite à la page 9 du guide d'utilisation destiné aux employés du CSS.

Recommandation du Syndicat

Afin que nous puissions vous accompagner dans le traitement de votre dossier, nous vous recommandons fortement de mettre Edith Moreau (emoreau@syndicatdechamplain.com) en copie conforme de votre courriel.

Délai de traitement

La personne responsable dispose d'un délai pouvant aller jusqu'à **20 jours** pour traiter votre signalement.

Situations urgentes

Si votre situation nécessite une intervention rapide, nous vous recommandons de communiquer directement avec Edith Moreau afin qu'un suivi puisse être effectué dans les meilleurs délais.

Enfin, notez que nous avons des discussions avec l'employeur afin de proposer des ajustements à la nouvelle mouture de la DAI.

Edith Moreau,
Conseillère en santé et sécurité au travail