

Syndicalement vôtre

SE Syndicat de l'Enseignement
OM de l'Ouest de Montréal

Leçon de démocratie ou exercice de pouvoir?

CE QUE LA CAQ EXIGE DES SYNDICATS, MAIS PAS D'ELLE-MÊME

Par Sophie Milot, présidente



Le remaniement ministériel tant attendu a finalement été annoncé. Permettez-moi de vous dire que je ne m'ennuierai pas du ton paternaliste de l'ancien ministre de l'Éducation à l'égard des enseignantes et des enseignants : «J'espère que les syndicats sont contents parce qu'ils ont toutes les raisons de l'être, a-t-il déclaré en [mêlée de presse](#) avant de se rendre à la séance du Conseil des ministres.» À cela, je n'aurai qu'à dire [Bye, bye, mon Bernard!](#) J'aimerais affirmer que l'arrivée de M^{me} Sonia Lebel amènera un vent de fraîcheur, mais puisqu'elle se trouvait à la tête du Conseil du Trésor, responsable, notamment, du gel d'embauches en éducation, je demeure sceptique.



Photo: photomontage La Presse/Les As de l'info

DANS CE NUMÉRO

- 03 NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE LOCALE
- 04 ENTENTE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RETRAITÉS QUI REVIENNENT À L'EMPLOI
- 06 LE FÉMINISME DANS LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT FÉMININS

SUITE DU MOT DE LA PRÉSIDENTENCE

Toujours sur la scène politique, on nous martèle le message que la CAQ a investi plus que n'importe quel parti politique en éducation depuis son arrivée au pouvoir parce que c'est «sa priorité». Dans ma vie personnelle, j'investis aussi plus que jamais sur le budget alimentaire familial, non parce que c'est nouvellement devenu une priorité, mais bien à cause de l'inflation et du fait que les enfants ont grandi. En éducation, la réalité demeure la même : [on scolarise de plus en plus d'élèves](#) et les coûts explosent (électricité, matériel scolaire, salaires, assurances, etc.), alors que le gouvernement [coupe certaines mesures budgétaires](#) et freine les réparations et la construction d'établissements. Désigner la situation actuelle comme étant un «investissement sans comparable» me semble très réducteur.

Le premier ministre, dans les médias, s'est exprimé allègrement au sujet de la contestation de la FAE en cour suprême affirmant «qu'il faut que les syndicats soient responsables et qu'ils écoutent la majorité de leurs membres». Voilà ce qui motive ses travaux pour réformer le modèle financier syndical. Or, ce genre de sortie démontre surtout qu'il ne comprend pas la [mission syndicale ni les lois et les règles](#) qui régissent leur fonctionnement. Pire encore, le tout contribue grandement à la désinformation syndicale au sein de la population.

Parlons maintenant de la majorité des voix de la population... Le gouvernement de la CAQ compte-t-il exiger que toutes les Québécoises et tous les Québécois exercent leur droit de vote aux prochaines élections?

Autrement, pourra-t-il conclure que son gouvernement respecte la majorité de ses électrices et électeurs? À quel moment les a-t-il consultés quand ses projets gouvernementaux ont englouti des milliards de dollars de nos impôts? Si je regarde mon talon de paie, la somme déduite en impôts dépasse largement le montant de mes cotisations syndicales et, pourtant, à part au moment de voter, je détiens bien peu de pouvoir sur les choix gouvernementaux. Donner la leçon aux syndicats sans avoir [réformé le modèle électoral](#) — bien que ce fût une promesse électorale, rappelons-le, — est inacceptable.



Caricature : Ygreck

Les syndicats ont-ils du travail à faire pour moderniser leurs procédures démocratiques? Certainement. Le SEOM a d'ailleurs amorcé [ses travaux](#) à la fin de la négociation nationale. A-t-on besoin que le gouvernement s'ingère dans les affaires syndicales? Je laisse la réponse à votre bon jugement.



NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE LOCALE

Par Simon-Pierre Hébert
Vice-président aux relations du travail

Ça y est, le Comité de négociation peut fièrement dire qu'un autre pan de la négociation locale est terminé! En effet, lors de l'Assemblée générale du mercredi 24 septembre, les membres ont entériné l'Entente de principe. Le Comité de négociation et l'employeur commenceront l'écriture des textes qui seront par la suite validés par le Conseil d'administration. Une fois les textes approuvés, le Comité de négociation, la présidente du SEOM et l'employeur procéderont à leur signature.

Pour les membres qui n'ont pu assister à l'Assemblée générale, voici les grands changements à venir avec cette nouvelle Entente locale.

Évaluation

Le processus d'évaluation s'échelonnait dorénavant sur deux années, avec le même processus d'accès à la liste de priorité. L'évaluation pourra être écourtée ou allongée d'une année.

Journées pour affaires personnelles

Après l'épuisement des six journées de maladie prévues à la clause 5-10.36 de l'Entente nationale, les enseignantes et les enseignants pourront changer leur troisième journée pour force majeure en affaires personnelles. De plus, les restrictions pour les longs congés ont été retirées. Cependant, il ne sera plus possible de joindre un congé pour affaires personnelles de l'Entente locale à un congé de maladie de l'Entente nationale.

CPEE

Une recommandation commune entre la direction et les membres du CPEE sera instaurée pour les points suivants : les relations enseignantes ou enseignants — élèves — parents, la planification du calendrier scolaire de l'établissement (incluant la planification des journées pédagogiques mobiles), l'organisation des suppléances, l'organisation de l'entrée progressive au préscolaire, la planification des journées pédagogiques et des portes ouvertes, la nomination de l'enseignante ou l'enseignant ressource et les surveillances.

Liste des capacitaires et de priorités

Dans les secteurs de l'EDAFP, il y aura un processus harmonisé avec le secteur des jeunes pour la liste de priorité. Les listes de capacitaires n'existeront plus et la liste de priorité ou de rappel inclura les capacités. Les enseignantes et les enseignants pourront postuler, selon leur rang, à toutes les capacités qui leur seront reconnues. De plus, le nombre d'heures pour accéder à cette liste (ainsi qu'à la liste de rappel) est diminué à 400 heures pour l'EDA et à 360 heures pour la FP.

Coupe de traitement

Quand une personne s'absentera pour moins d'une journée, son salaire sera coupé selon ce qui est prévu à son horaire qui n'est pas déplaçable si, et seulement si, elle se présente à l'école au cours de cette journée. Par exemple, une enseignante ou un enseignant qui n'a que la période 1 dans sa journée subirait une coupe de 1/200^e. Toutefois, si elle ou il vient à l'école en après-midi pour faire de la correction, son traitement sera amputé de 1/1000^e au prorata, si la période est de 75 minutes.

Ce sont quelques exemples des changements prévus à l'Entente locale. Le SEOM offrira une formation aux personnes déléguées et mettra à jour ses fiches syndicales pour les membres.

Au nom du Comité de négociation, le SEOM vous remercie de votre participation aux différentes phases de cette négociation. Que ce soit lors de la phase de consultation, d'élaboration du cahier de demandes ou de priorisation, vous avez été au rendez-vous.



NÉGO LOCALE

VALORISER NOTRE TRAVAIL,
C'EST AMÉLIORER NOS CONDITIONS

 Syndicat de l'Enseignement
de l'Ouest de Montréal



ENTENTE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RETRAITÉS QUI REVIENNENT À L'EMPLOI

Par Simon-Pierre Hébert
Vice-président aux relations du travail

Lors de la dernière Assemblée générale, les membres du SEOM ont entériné, en plus de l'Entente de principe, une entente hors convention pour les enseignantes et enseignants qui reviennent à l'emploi en suppléance occasionnelle ou qui prennent en charge un ou plusieurs groupes pour une période de plus d'un mois.

Suppléance occasionnelle : rémunération à l'échelon

Les grandes lignes de cette entente stipulent que les personnes légalement qualifiées retraitées du milieu de l'éducation recevront, pour chaque heure de suppléance, 1/1000^e de l'échelon correspondant à leur échelon au moment de leur retraite. Contrairement à l'année dernière, ces personnes ne toucheront plus la prime de 7,5%. Le SEOM déplore le recul du gouvernement, mais devant l'intransigeance de la CAQ, il a tout de même recommandé l'entente à ses membres.



Contrats d'un mois et plus : rémunération et prime

L'autre volet de l'entente s'adresse aux enseignantes et enseignants retraités avec un contrat à temps plein ou à temps partiel (peu importe le pourcentage) pour une durée minimale d'un mois, comparativement à trois l'année dernière. Ces personnes percevront une rémunération basée sur leur expérience et leur scolarité reconnues ainsi qu'une prime de 12,5% de leur salaire.

En cas de contrat à 100% avec suppléance d'urgence, ces personnes recevront le paiement à 133% prévu à l'Entente nationale, mais ce surplus ne sera pas majoré de 12,5%.

Obligations de l'employeur

Cet accord n'exonère pas l'employeur de ses obligations quant aux modalités de remplacement, soit :

- > Clause 8-7.11 au secteur des jeunes;
- > Clause 11-10.11 au secteur de l'éducation des adultes;
- > Clause 13-10.11 au secteur de la formation professionnelle.

Mentorat

Le SEOM vous rappelle que les personnes retraitées qui effectuent du mentorat ne recevront pas la prime de 12,5% prévue à cette entente.

De plus, l'entente prévoit l'envoi d'une lettre au réseau de l'éducation qui confirme le remboursement des organisations scolaires pour la portion supplémentaire payée à la personne retraitée. Il est donc faux de prétendre qu'une personne retraitée coûte plus cher aux directions.

Enfin, il est explicitement stipulé que les sommes prévues pour les ILP et l'encadrement des stagiaires ne peuvent excéder le taux inscrit dans l'Entente nationale pour une suppléance occasionnelle.

En résumé

Si le Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys accepte l'entente hors convention, voici les modalités de rémunération des personnes retraitées :

- > Pour le mentorat uniquement : 1/1000^e de l'échelon sans prime;
- > Pour la suppléance occasionnelle : 1/1000^e de l'échelon sans prime;
- > Pour un contrat d'une durée minimale d'un mois, peu importe le pourcentage : paiement à l'échelle selon le pourcentage du contrat + 12,5%.



LA SEMAINE POUR L'ÉCOLE PUBLIQUE

Par Dominique Prenoveau
Vice-présidente à la vie syndicale

La semaine prochaine marquera l'édition 2025 de la *Semaine pour l'école publique* (SPEP), un rendez-vous incontournable pour rappeler toute l'importance de l'école publique dans notre société. Bien plus qu'un lieu d'instruction, l'école publique représente un environnement où chaque élève, peu importe son origine ou son parcours, peut s'épanouir, grandir et rêver. Tant pour le primaire et le secondaire que pour l'éducation des adultes et la formation professionnelle, l'école publique permet à des milliers de personnes de poursuivre leur chemin, de se réorienter ou de réaliser un projet qui leur tient à cœur.



Un thème rassembleur : la langue française

Le thème choisi se veut un hommage à la langue française, véritable pilier de l'identité culturelle québécoise. Langue de rassemblement et de cohésion sociale, le français joue un rôle central dans la réussite scolaire de toutes et tous, qu'il s'agisse des

jeunes générations ou de personnes nouvellement arrivées au Québec.

Concours Simon dans ma classe

Préalablement à ces activités, le concours *Simon dans ma classe* se terminait le 19 septembre. Si vous avez eu la chance d'accueillir Simon dans votre classe, n'hésitez pas à nous envoyer vos images!

La programmation de la SPEP de la FAE se décline en six piliers :

- > Une campagne publicitaire colorée mettant en vedette notre porte-parole, Simon Boulerice;
- > Un lancement médiatique le 29 septembre;
- > La visite de Simon Boulerice dans quatre établissements scolaires, soit un par secteur (préscolaire, primaire, secondaire, EDAFP);
- > La remise des prix Hibou à des personnalités publiques ou organismes remarquables;
- > Un partenariat renouvelé avec les « ambassadeurs de la SPEP ».

Pour notre part, si vous avez eu la chance de vous y inscrire, au plaisir de vous voir le 2 octobre pour le cocktail dinatoire que le SEOM organise. Bonne semaine pour l'école publique!

SEMAINE NATIONALE DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE

Le SEOM souligne la contribution essentielle du personnel de soutien scolaire à l'éducation.

Jour après jour, ces héroïnes et héros discrets veillent au bon fonctionnement de nos écoles et centres et créent un environnement propice à l'apprentissage et à l'épanouissement des élèves. Grâce à leur engagement, notre réseau scolaire peut remplir sa mission fondamentale : offrir une éducation publique de qualité.

Nous leur disons merci pour leur travail indispensable et leur dévouement constant envers nos élèves et nos écoles.

LE FÉMINISME DANS LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT FÉMININS

Par Laura Lemay
Comité du féminisme enseignant

Le féminisme dans les métiers traditionnellement féminins constitue un enjeu complexe, car il soulève des questions et tente de renverser les dynamiques de genre au travail, les inégalités salariales persistantes et le manque de reconnaissance du travail dit féminin.

Quels sont ces métiers traditionnellement féminins ?

Les métiers dits féminins se retrouvent dans les domaines des soins de santé, de l'éducation, des services sociaux, de l'entretien et de l'administration. Ils sont au cœur de notre société et contribuent à son bon fonctionnement quotidien. Malgré leur grande utilité sociale, ils demeurent souvent sous-valorisés, peu reconnus et mal rémunérés.

Ce sont majoritairement des femmes qui exercent depuis longtemps ces professions parfois perçues comme une extension du rôle maternel ou domestique, allant même jusqu'à les qualifier de vocations, ce qui constitue un problème.

Quels sont les enjeux féministes dans ces secteurs ?

Inégalités salariales et sous-valorisation

Se trouvant parmi les moins bien payés, ces métiers mènent à une précarité financière accrue, surtout en tenant compte de la charge mentale des tâches quotidiennes à la maison et pour la famille.

Le féminisme dénonce la faible rémunération et l'invisibilité des emplois qui demandent de

prendre soin des autres par leur association à la nature féminine et au don de soi plutôt qu'à leurs compétences professionnelles. Pourtant, ces emplois exigent de réelles aptitudes techniques, relationnelles et émotionnelles, etc.

Manque de reconnaissance

Ces professions n'offrent guère de possibilités d'avancement ou de reconnaissance institutionnelle. Les femmes, la plupart du temps, œuvrent dans des emplois d'exécution alors que des hommes occupent plus fréquemment les postes de direction ou de gestion. Cela reflète une invisibilisation du leadership féminin.

Le travail émotionnel et relationnel est rarement pris en compte dans les évaluations ou dans les promotions.

Historiquement, les métiers plus techniques ou plus « masculins » s'avèrent plus souvent valorisés malgré une tâche similaire.

Précarité

Les horaires fragmentés (ex. : début plus tôt, pause longue, retour en fin de journée), l'absence de contrat stable ou la difficulté à obtenir un poste permanent demeurent des réalités fréquentes dans plusieurs métiers féminins, notamment en éducation et en service de garde.



Image : Gazette des femmes

LE FÉMINISME DANS LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT FÉMININS

Ces conditions ne représentent pas seulement un enjeu de gestion des ressources humaines, mais un problème féministe, car elles touchent majoritairement des femmes. Elles renforcent la dépendance financière et rendent l'émancipation laborieuse. Les écarts de salaires, les carrières freinées et les heures non rémunérées effectuées en dépassement de tâche contribuent à une précarisation genrée.

De plus, des femmes issues de milieux populaires ou racisées occupent souvent les postes les plus précaires (suppléantes, éducatrices en service de garde, surveillantes, etc.).

Stéréotypes de genre

Le féminisme doute des stéréotypes qui enferment les femmes dans certains métiers « doux », « discrets », « au service des autres ». Il remet en cause la division genrée du travail, parce que celle-ci renforce la ségrégation professionnelle. Le féminisme cherche à briser ces désignations : une femme n'est pas naturellement enseignante ou infirmière tout comme un homme n'est pas naturellement ingénieur.

Enrayer cette division élargit les choix de chacune et de chacun, peu importe le genre.

Charge mentale

Les femmes en éducation assument couramment une charge émotionnelle et morale invisible, car elles veulent faire la différence en s'investissant auprès

des élèves en difficulté, en répondant aux attentes des familles et des directions, etc.

Les enseignantes qui travaillent particulièrement dans les milieux défavorisés sont les premières confrontées aux effets tangibles de la pauvreté : enfants peu ou mal nourris, stress familial et ressources limitées, manque de matériel (vêtements, cahiers, etc.), instabilité résidentielle, etc.

Elles doivent souvent composer avec ces réalités sociales, tout en jouant un rôle d'éducatrice, de soutien affectif et parfois même de travailleuse sociale, sans reconnaissance ni formation adéquate pour ces tâches.

Pour terminer, le féminisme dans les métiers traditionnellement féminins, c'est lutter pour la reconnaissance, l'égalité salariale, de meilleures conditions de travail et la fin des stéréotypes de genre, qui cantonnent les femmes à certaines fonctions. C'est aussi valoriser le fait de prendre soin des autres, de voir l'éducation et le lien humain comme des richesses, et non comme des évidences reliées au genre.

Dans une société qui survalorise la performance et le profit, le féminisme prône l'importance des métiers de soins, d'éducation et d'accompagnement.

Et si l'on repensait le monde du travail autour de la solidarité et de l'humain plutôt que de la compétition ?

Rédaction : Sophie Milot, Simon-Pierre Hébert, Dominique Prenoveau, Sarah Brabant et Laura Lemay

Édition : Sarah Brabant

Révision linguistique et mise en page : Julie Denis

Le *Syndicalement vôtre* est une publication numérique diffusée par courriel aux membres du SEOM.

La reproduction et la rediffusion du *Syndicalement vôtre* sont encouragées avec la mention de la source.

Une production du Service des communications du SEOM | 26 septembre 2025

**Syndicat de l'Enseignement
de l'Ouest de Montréal**

4792, boulevard Saint-Charles
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9
Tél. : 514 637-3548 Fax : 514 637-0000
www.seom.qc.ca | webinfo@seom.qc.ca



Syndicat
de l'Enseignement
de l'Ouest
de Montréal