

Syndicalement vôtre

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

À l'aube de la campagne électorale de 2026 **UNE ANNÉE CHARNIÈRE EN PERSPECTIVE**

Par Sophie Milot, présidente

L'année 2026 démarre en trombe avec non seulement la démission du premier ministre de la CAQ, mais celle de [plusieurs autres députés de renom](#) qui ont laissé savoir qu'ils ne solliciteront pas un nouveau mandat. Le lancement imminent de la campagne électorale provinciale, dont les élections sont prévues en octobre 2026, provoquera beaucoup de mouvement au cours des mois à venir, de quoi satisfaire les amateurs de politique. [L'avenir s'annonce peut-être incertain pour la CAQ](#), mais l'éducation risque fort probablement de se retrouver au centre des plateformes politiques des différents partis.



Photomontage Benoit Dussault

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et les syndicats affiliés ont déposé dans les dernières semaines un pourvoi en contrôle judiciaire à la Cour supérieure pour contester l'article 5 de la [Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out](#). La présentation à la Cour a eu lieu le mercredi 14 janvier. Au cours des prochains mois, nous serons mieux informés sur la notion des «services à maintenir pour préserver le bien-être de la population» mentionnée dans le projet de loi. Ainsi, nous pourrons avoir une meilleure idée de la limite décrétée par le gouvernement relativement aux actions syndicales en temps de négociation et pourrons déterminer syndicalement ce que nous serons prêts à réaliser au moment opportun.

DANS CE NUMÉRO

03

ÉVALUATION ACTUARIELLE DU RREGOP AU 31 DÉCEMBRE 2023

04

PRIORITÉS TRIENNALES DE LA FAE

05

OFFRE DÉTAILLÉE DES FORMATIONS SYNDICALES

06

COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS

SUITE DU MOT DE LA PRÉSIDENCE

Le Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSSMB) a, de son côté, déposé officiellement son [rapport annuel 2024-2025](#) à son Conseil d'administration. Sous une forme maintenant imposée par le ministère de l'Éducation, la présidence et la direction générale y font état des résultats aux différents objectifs ministériels et soulignent les réussites et certains enjeux du CSSMB. L'attention du SEOM s'est portée sur un élément clé du rapport, soit l'importance de miser sur des pratiques efficaces validées par la recherche. À ce sujet, le centre de services a décidé d'instaurer un [conseil scientifique](#) qui aura pour mandat d'accompagner des équipes écoles désirant déployer des moyens validés par la recherche pour atteindre de nouvelles cibles. Dans le but d'en apprendre plus sur les travaux et de m'assurer que le CSS respectera les paramètres de nos conventions collectives et de notre autonomie professionnelle, j'ai accepté l'invitation de me joindre au Conseil en tant que représentante syndicale. Le SEOM surveillera de près l'évolution des travaux. Si votre établissement est sélectionné pour travailler avec les équipes de

recherche, n'hésitez pas à contacter le SEOM pour nous informer du processus de mise en place et du fonctionnement dans l'établissement, surtout si certains éléments vous semblent problématiques.

Dans un autre ordre d'idées, la semaine québécoise des enseignantes et des enseignants se tiendra du 1^{er} au 7 février 2026. En date du 21 janvier, le gouvernement du Québec n'en a toujours pas annoncé la thématique ou les outils promotionnels. Pour un gouvernement qui se targue de répéter (même en discours de démission du premier ministre!) «[qu'il faut valoriser les enseignants](#). Ce sont les personnes les plus importantes de notre société.», la valorisation est faible.

Je tiens tout de même à envoyer de douces pensées à celles et ceux qui font en sorte de soutenir quotidiennement l'école publique et d'offrir un milieu de vie accueillant et enrichissant à nos élèves. Vous méritez que l'on souligne votre professionnalisme et votre grand cœur. [Bonne semaine des enseignantes et enseignants](#) à vous!



DERRIÈRE CHAQUE ACCOMPLISSEMENT, IL Y A DE LA PERSÉVÉRANCE!

Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle

Du 16 au 20 février 2026 se déroulera la 22^e édition des Journées de la persévérance scolaire. Pour une huitième année, le porte-parole, Laurent Duvernay-Tardif, fortement engagé dans la réussite éducative des jeunes, vous encourage à prendre part aux activités prévues pour les élèves de tous âges.

La campagne 2026 met en lumière les efforts et des tentatives qui mènent aux accomplissements. Car le succès n'est pas instantané et derrière chaque réussite se cachent des heures, des mois et des années d'efforts.

Nous vous invitons à visiter le site du [Réseau réussite Montréal](#) où vous aurez accès à la liste de toutes les activités et aux liens d'inscription pour y participer.

L'équipe du SEOM vous souhaite de très bonnes Journées de la persévérance scolaire.

**LES JOURNÉES DE LA
PERSÉVÉRANCE
SCOLAIRE**

DU 16 AU 20 FÉVRIER 2026



LA PERSÉVÉRANCE, ÇA MÈNE LOIN



ÉVALUATION ACTUARIELLE DU RREGOP AU 31 DÉCEMBRE 2023

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

Le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics est, ce qu'on appelle dans le jargon, le fonds de pension. Au CSSMB, la cotisation de la personne salariée sur le relevé de paie se trouve sous l'onglet PENSION. Pour la présente année, le taux de cotisation s'élève à 9,09% du salaire qui excède 25% du maximum des gains admissibles (MGA) au RRQ. Le MGA sera de 74 600\$ en 2026.

Tous ces éléments proviennent de la *Loi sur le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RLRQ chapitre R-10). Cette loi prévoit l'obligation pour le comité de retraite du RREGOP de demander à Retraite Québec la préparation d'une évaluation actuarielle du régime. Cette évaluation répond à deux objectifs : connaître la situation financière du régime et déterminer les taux de cotisations pour les trois années à venir afin de s'assurer de la pérennité du régime.

Le RREGOP en quelques données au 31 décembre 2023
646 188 personnes adhérentes gagnaient un salaire annualisé moyen de 68 497\$.
L'âge moyen était de 42,5 tandis que le service moyen pour le calcul de la rente était de 9,7.
341 896 personnes bénéficiaient de la rente de retraite pour une moyenne annuelle de 20 362\$.
L'âge moyen de ces personnes était de 71,6.
24 377 personnes conjointes survivantes recevaient, en moyenne, 6 923\$ par année avec un âge moyen de 77,9.

Les règles prévues à la Politique de financement du RREGOP, adoptée par les parties négociantes, calculent la valeur actuarielle de la façon suivante. La valeur marchande du RREGOP au 31 décembre 2023 se chiffrait à 86,283 milliards de dollars. À cela s'appliquent des redressements et des rajustements pour qu'elle se compare à la valeur actuarielle des prestations payables. 22 millions de dollars prévus à des redressements pour des employés qui passent

d'un régime à un autre (par exemple le RRPE ou le RRAS). La prise en compte du rendement réalisé en 2024 conduit à un rajustement de 714 millions et un rajustement apporté à la valeur marchande amène une augmentation de 3,290 milliards de dollars. La valeur actuarielle du régime s'élevait donc à 90,266 milliards de dollars au 31 décembre 2023.



RREGOP Québec

La situation financière du RREGOP est bonne. En effet, la valeur actuarielle est de 90,266 milliards tandis que la valeur actuarielle des prestations acquises à la date d'évaluation et payables de la caisse des personnes participantes est de 76,877 milliards de dollars. C'est donc dire que le RREGOP affiche un surplus de 13,389 milliards de dollars, dont 7,688 milliards alimenteront un fonds de stabilisation alors que 5,701 milliards serviront à réduire le taux de cotisation.

Selon la méthode actuarielle pour calculer le taux de cotisation, celui-ci s'établit à 7,61% applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 25% du MGA. Toutefois, n'attendez pas à voir un taux de 7,61% dès la prochaine paie. La Politique de financement du RREGOP prévoit un mécanisme de lissage afin que la hausse, ou la baisse dans ce cas-ci, se fasse graduellement sur trois années. Les taux de cotisation applicables à l'excédent du salaire cotisable du 25% du MGA s'élèveront à 8,63% en 2026, à 8,12% en 2027 et à 7,61% en 2028.

Pour avoir accès à l'évaluation actuarielle complète, rendez-vous sur [Retraite Québec](#).

Pour consulter la *Loi sur le régime de retraite des employés gouvernementaux et des organismes publics*, visitez [Légis Québec](#).



LES PRIORITÉS TRIENNALES DE LA FAE

Par Sophie Milot
Présidente

À la suite de l'élection fédérative qui a confirmé l'équipe en place pour les trois prochaines années, le Comité exécutif de la FAE a élaboré ses priorités triennales. Elles ont été présentées lors de l'instance du Conseil fédératif de décembre. Le plan s'articule en trois grands axes :

1. La FAE, engagée pour défendre et améliorer les conditions de travail et d'exercice des enseignantes et des enseignants — Pour assurer une application rigoureuse de la convention collective et préparer dès maintenant la négociation de 2028.

On y retrouve parmi les moyens retenus des travaux pour décider des procédures internes qui devraient être mises en place à la lumière des nouveaux encadrements législatifs, dont ceux introduits par le projet de [Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic](#). Un autre moyen est de mener des réflexions et travaux quant à la meilleure stratégie de négociation à mettre en œuvre pour engager une réflexion et moderniser les processus de consultation et d'élaboration du cahier de demandes et du plan d'action-mobilisation au vu, notamment, de nouveaux encadrements législatifs. Dans les sujets d'actualité, on retrouve aussi l'instauration d'un plan d'action dans le [dossier de la violence](#) et la promotion des outils complémentaires pour lutter contre les violences dans les écoles et les centres.

2. La FAE, une référence en éducation et une actrice de changement social — Pour une école publique accessible et de qualité qui évolue dans une société qui a le bien commun au cœur de son projet de société.

Parmi les moyens retenus, on y retrouve des travaux sur les inégalités socioéconomiques et leurs impacts sur les élèves défavorisés, élaborer une plateforme sur les inégalités scolaires et sociales, revendiquer la mise sur pied d'une commission spéciale sur l'équité scolaire et la composition de la classe et suivre de près toute mesure ou loi pouvant affaiblir le mouvement

syndical et les droits des travailleurs et travailleuses et s'opposer activement à ceux-ci (mobilisation, plans d'action, relations gouvernementales, collaboration avec d'autres organisations, etc.)



3. La FAE, une vie fédérative dynamique et rassembleuse — Pour une fédération démocratique, fière et solidaire.

Parmi les moyens retenus, on y retrouve la présence dans l'espace public et médiatique sur des enjeux porteurs pour les personnes enseignantes, la tenue de sondages et de consultations sur certains aspects de la réalité enseignante pour défendre et améliorer les conditions d'exercice des profs, la mise en place des stratégies d'éducation syndicale pour renforcer le pouvoir d'agir collectif, la poursuite de la participation aux réflexions et aux différents événements reliés aux États généraux du syndicalisme, l'amorce d'une réflexion afin que les réunions ordinaires du Congrès de la FAE permettent un temps fort de démocratie syndicale où se conjuguent des décisions collectives, échanges et partages d'idées et la garantie d'une présence des personnes représentantes de la FAE auprès des organismes affiliés et de leurs membres.

En plus de devoir s'adapter à la conjoncture et de poursuivre ses activités et dossiers récurrents, on peut constater que notre Fédération aura beaucoup de travail dans les prochaines années. Restons à l'affût des retombées et des impacts réels sur la profession enseignante.



OFFRE DÉTAILLÉE DES FORMATIONS SYNDICALES



Par Dominique Prenoveau
Vice-présidente à la vie syndicale

Afin de bonifier notre [offre de formations syndicales](#), plusieurs dates s'ajoutent au calendrier. Voici les descriptions détaillées des formations syndicales que le SEOM propose.

➤ Comité EHDAA à l'école

[**Formation virtuelle le 4 février de 17 h à 19 h**](#)

Cette formation s'adresse aux personnes impliquées ou souhaitant s'engager au sein du comité-école EHDAA. Elle vise à approfondir la compréhension de son rôle, de ses mandats et de son fonctionnement. Elle permet également d'outiller les participantes et participants afin d'améliorer le processus de consultation des collègues, dans le but d'assurer une représentation efficace et structurée auprès de la direction lors des rencontres du comité.

➤ Instance locale de perfectionnement (ILP)

[**Disponible très bientôt de manière asynchrone**](#)

Cette formation vise à outiller les participantes et participants dans leur pleine compréhension du cadre, du rôle et du fonctionnement de l'ILP. Elle permet de se familiariser avec la composition du comité, ses responsabilités, les règles de procédures internes et le principe de consensus, ainsi qu'avec les modalités qui entourent l'accès au perfectionnement et la définition des activités admissibles. La formation aborde également la gestion du budget de perfectionnement et la reddition de comptes, incluant le rapport annuel des dépenses, afin de favoriser une contribution éclairée, rigoureuse et conforme aux encadrements en vigueur.

➤ Mesures budgétaires

[**Prochaine formation à l'automne 2026**](#)

Cette formation permet de mieux comprendre les règles budgétaires qui encadrent le fonctionnement des établissements scolaires. Elle présente les étapes qui mènent à l'élaboration des règles budgétaires, de leur préparation jusqu'à leur application dans les milieux, ainsi que les principes qui en guident l'utilisation. Les participantes et participants exploreront les différentes mesures budgétaires prévues à la convention collective, de même que celles qui font l'objet de discussions au Comité de participation des enseignantes et enseignants (CPEE) et au comité-école EHDAA, afin d'en favoriser une lecture éclairée.

➤ Mise à jour pour les personnes déléguées

[**Prochaine formation à l'automne 2026**](#)

Cette formation de mise à jour s'adresse aux personnes déléguées qui souhaitent consolider leurs connaissances et actualiser leurs pratiques syndicales. Elle propose un rappel du cadre réglementaire, des rôles et des responsabilités liés à la fonction, tout en offrant des outils pratiques pour soutenir l'exercice quotidien du rôle de personne déléguée. La formation porte également sur la mobilisation de l'équipe-école dans l'implantation d'une politique locale de consultation.

➤ Nouvelles personnes déléguées

[**Prochaine formation à l'automne 2026**](#)

Cette formation s'adresse aux nouvelles personnes déléguées et vise à leur fournir les bases essentielles à l'exercice de leur rôle. Elle présente la structure et le fonctionnement de la Fédération autonome de l'enseignement et du Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal, le cadre réglementaire applicable ainsi que les rôles et responsabilités liés à la fonction de personne déléguée. La formation offre également des outils concrets, des astuces pratiques et des pistes de réflexion sur les qualités à développer afin de soutenir efficacement ses collègues, favoriser la mobilisation de l'équipe-école et assurer une représentation syndicale active et engagée.

➤ Syndicalisme enseignant

[**Prochaines formations virtuelles**](#)

[**le 10 février et le 26 mars 2026**](#)

Cette formation propose une introduction concrète au syndicalisme enseignant. Elle permet de mieux comprendre le rôle du syndicat, son utilité et ses champs d'intervention. Elle offre des repères clairs pour effectuer les vérifications de base, identifier les situations qui nécessitent un accompagnement syndical et connaître les ressources disponibles. Elle peut également servir de rappel pour les membres qui souhaitent se rafraîchir la mémoire!



COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS



Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle

Par Nathalie Bouchard
Conseillère aux relations du travail

L'Entente nationale 2023-2028 a introduit un nouveau concept, soit celui de rémunérer les heures excédentaires réalisées en autres tâches professionnelles (ATP). Cela concerne uniquement le secteur des jeunes.

Pour se faire payer ces heures, l'enseignant ou l'enseignante doit avoir soumis préalablement une demande écrite à la direction d'école. De plus, l'enseignante ou l'enseignant doit les avoir complétées de façon volontaire.

Le taux suivant s'applique :

- A) Compensation par heure d'autres tâches professionnelles préalablement autorisées pour l'enseignante ou l'enseignant qui assume une tâche à 100 %, ajustée au prorata de la durée autorisée.

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	38,02 \$	39,01 \$	39,99 \$	41,39 \$
2	40,56 \$	41,62 \$	42,66 \$	44,15 \$
3	44,36 \$	45,52 \$	46,65 \$	48,29 \$
4	46,11 \$	47,31 \$	48,50 \$	50,19 \$
5	47,93 \$	49,18 \$	50,41 \$	52,17 \$
6	49,82 \$	51,12 \$	52,40 \$	54,23 \$
7	51,79 \$	53,13 \$	54,46 \$	56,37 \$
8	53,83 \$	55,23 \$	56,61 \$	58,59 \$
9	55,95 \$	57,41 \$	58,84 \$	60,90 \$
10	58,16 \$	59,67 \$	61,16 \$	63,30 \$
11	59,43 \$	60,97 \$	62,50 \$	64,68 \$
12	61,95 \$	63,56 \$	65,15 \$	67,43 \$
13	64,59 \$	66,27 \$	67,92 \$	70,30 \$
14	67,33 \$	69,08 \$	70,81 \$	73,29 \$
15	70,19 \$	72,02 \$	73,82 \$	76,40 \$
16	74,07 \$	76,00 \$	77,90 \$	80,63 \$

- B) Compensation par heure d'autres tâches professionnelles préalablement autorisées pour l'enseignante ou l'enseignant non visé par le paragraphe A), ajustée au prorata de la durée autorisée.

Échelon	À compter de l'entrée en vigueur de l'entente	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2024-2025	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2025-2026	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2026-2027
1	28,59 \$	29,33 \$	30,07 \$	31,12 \$
2	30,50 \$	31,29 \$	32,07 \$	33,20 \$
3	33,36 \$	34,22 \$	35,08 \$	36,31 \$
4	34,67 \$	35,57 \$	36,46 \$	37,74 \$
5	36,04 \$	36,98 \$	37,90 \$	39,23 \$
6	37,46 \$	38,43 \$	39,40 \$	40,77 \$
7	38,94 \$	39,95 \$	40,95 \$	42,38 \$
8	40,47 \$	41,53 \$	42,56 \$	44,05 \$
9	42,07 \$	43,16 \$	44,24 \$	45,79 \$
10	43,73 \$	44,87 \$	45,99 \$	47,60 \$
11	44,68 \$	45,84 \$	46,99 \$	48,63 \$
12	46,58 \$	47,79 \$	48,99 \$	50,70 \$
13	48,56 \$	49,82 \$	51,07 \$	52,86 \$
14	50,62 \$	51,94 \$	53,24 \$	55,10 \$
15	52,77 \$	54,15 \$	55,50 \$	57,44 \$
16	55,69 \$	57,14 \$	58,57 \$	60,62 \$

COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS

Le CSSMB reçoit annuellement une somme pour rémunérer les ATP en sus et la répartit dans tous les établissements. Le SEOM vous recommande de déterminer en CPEE les motifs pour demander l'utilisation de ces sommes. Il est possible de se faire compenser du temps de formation ou de rédaction de plans d'intervention lorsqu'il n'y a plus de sommes pour vous libérer. Nous pouvons aussi penser à de la correction supplémentaire pour des élèves à qui vous n'enseignez pas.

Vous pouvez consulter le montant utilisé dans votre école en 2024-2025 ainsi que le solde reporté à cette année (données fournies par le CSSMB).

École	Budget	Dépenses	Report
001 - ACADÉMIE SAINT-CLÉMENT	8287\$	8052\$	235\$
002 - SAINT-CLÉMENT OUEST	7462\$	4379\$	3083\$
005 - BOIS-FRANC-AQUARELLE	7817\$	2204\$	5613\$
006 - CARDINAL-LÉGER	12 075\$	82\$	11 993\$
007 - ÉDOUARD-LAURIN	4756\$	2384\$	2372\$
008 - ENFANT-SOLEIL	8060\$	611\$	7449\$
009 - GUY-DRUMMOND	6835\$	61\$	6774\$
010 - HÉBERT	356\$	35\$	321\$
011 - HENRI-BEAULIEU	7533\$		7533\$
012 - JONATHAN	1509\$	842\$	667\$
013 - LAJOIE	5326\$	5325\$	1\$
014 - LAURENTIDE	6194\$	3313\$	2881\$
015 - BEAU-SÉJOUR	5795\$	3730\$	2 065\$
016 - NOUVELLE-QUERBES	3745\$		3745\$
017 - SAINT-CLEMENT EST	7761\$		7761\$
018 - SAINT-GERMAIN-D'OUTREMONT	4699\$	773\$	3926\$
019 - DE LA MOSAÏQUE	5496\$		5496\$
020 - JEAN-GROU	7462\$	5981\$	1481\$
021 - KATIMAVIK	7291\$	1643\$	5648\$
022 - ENFANTS-DU-MONDE	7561\$	1147\$	6414\$
024 - DES GRANDS-ÊTRES	6878\$	709\$	6169\$
025 - DES AMIS-DU-MONDE	8743\$	394\$	8349\$
026 - AU TRÉSOR-DU-BOISÉ	11 676\$	1159\$	10 517\$
037 - DU SAS	3306\$	171\$	3135\$
038 - MONT-ROYAL	13 969\$	13 969\$	0\$
040 - PAUL-GÉRIN-LAJOIE-D'OUTREMONT	14 738\$	381\$	14 357\$
041 - SAINT-LAURENT	29 428\$	29 429\$	-1\$

COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS

École	Budget	Dépenses	Report
042 - PIERRE-LAPORTE	20 391\$	20 391\$	0\$
100 - CHANOINE-JOSEPH-THÉORÉT	4642\$	4641\$	1\$
101 - DES DÉCOUVREURS	4243\$		4243\$
102 - DU GRAND-HÉRON	3645\$		3645\$
103 - HENRI-FOREST	4272\$		4272\$
104 - ILE-DES-SOEURS	10 224\$	526\$	9698\$
105 - JARDIN-DES-SAINTS-ANGES	3802\$	623\$	3179\$
106 - LAURENDEAU-DUNTON	8957\$	389\$	8568\$
107 - PIERRE-RÉMY	5867\$	1504\$	4363\$
108 - LÉVIS-SAUVÉ	5824\$	0\$	5824\$
109 - MARTIN-BÉLANGER	4058\$	3142\$	916\$
110 - NOTRE-DAME-DE-LA-GARDE	5340\$	5118\$	222\$
111 - NOTRE-DAME-DE-LA-PAIX	4144\$	358\$	3786\$
112 - NOTRE-DAME-DE-LOURDES	4144\$	763\$	3381\$
113 - NOTRE-DAME-DES-RAPIDES	5311\$	154\$	5157\$
114 - NOTRE-DAME-DES-SEPT-DOULEURS	3973\$	3763\$	210\$
115 - PAUL-JARRY	4414\$		4414\$
116 - PHILIPPE-MORIN	3446\$		3446\$
117 - SAINTE-CATHERINE-LABOURÉ	4357\$		4357\$
118 - SAINTE-GENEVIEËVE SUD	4485\$		4485\$
119 - TERRE-DES-JEUNES	6280\$	1286\$	4994\$
120 - TRÈS-SAINT-SACREMENT	5539\$	5539\$	0\$
121 - VICTOR-THÉRIEN	5838\$	1136\$	4702\$
122 - CATHERINE-SOUMILLARD	5012\$	331\$	4681\$
124 - DES COQUELICOTS	4286\$	661\$	3625\$
127 - DES SAULES RIEURS	3731\$	3259\$	472\$
128 - DES MARGUERITE	6280\$	2113\$	4167\$
129 - L'EAU-VIVE	3873\$	3873\$	0\$
130 - DES BERGES-DE-LACHINE	5069\$		5069\$
131 - DU PETIT-COLLÈGE	8102\$	3397\$	4705\$
134 - DE L'ORÉE-DU-PARC	7049\$	2025\$	5024\$
135 - DE LA TRAVERSÉE	570\$		570\$
137 - COLLÈGE SAINT-LOUIS	13 542\$	5378\$	8164\$
138 - CAVELIER-DE LASALLE	24 496\$	23 980\$	516\$

COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS

École	Budget	Dépenses	Report
139 - DALBÉ-VIAU	15 550\$		15 550\$
142 - MONSEIGNEUR-RICHARD	21 900\$	21 900\$	0\$
144 - CAROLINE-DAWSON	11 975\$	4827\$	7148\$
200 - DOLLARD-DES ORMEAUX	7789\$	1938\$	5851\$
201 - DU-GRAND-CHÊNE	5511\$	2267\$	3244\$
202 - ÉMILE-NELLIGAN	6792\$		6792\$
203 - GENTILLY	9284\$	3530\$	5754\$
204 - HARFANG-DES-NEIGES	5696\$	210\$	5486\$
206 - JACQUES-BIZARD	5212\$	4612\$	600\$
208 - JONATHAN-WILSON	5781\$		5781\$
209 - JOSEPH-HENRICO	2777\$	1504\$	1273\$
210 - LALANDE	4841\$	4294\$	547\$
211 - MARGUERITE-BOURGEOYS	6095\$	5016\$	1079\$
212 - MURIELLE-DUMONT	7632\$	4074\$	3558\$
213 - PERCE-NEIGE	6208\$	421\$	5787\$
214 - BEACONSFIELD	4585\$		4585\$
216 - POINTE-CLAIRe	8857\$	539\$	8318\$
217 - SAINT-GÉRARD	4158\$		4158\$
218 - SAINT-LOUIS	6878\$	862\$	6016\$
219 - SAINT-LUC	5810\$	4458\$	1352\$
220 - SAINT-RÉMI	8686\$	6788\$	1898\$
221 - SAINTE-GENEVIEËVE OUEST	7775\$	1231\$	6544\$
222 - DU BOUT-DE-L'ISLE	4784\$	836\$	3948\$
224 - DU BOIS-DE-LIESSE	7333\$		7333\$
226 - DE L'ODYSSÉE	5425\$	5425\$	0\$
236 - DES SOURCES	21 131\$	21 130\$	1\$
237 - JOHN-F.-KENNEDY	3617\$	191\$	3426\$
238 - ROSE-VIRGINIE-PELLETIER	1139\$		1139\$
240 - FÉLIX-LECLERC	19 037\$	19 037\$	0\$
241 - DORVAL-JEAN-XXIII	17 443\$	17 443\$	0\$
243 - SAINT-GEORGES	10 381\$	10 381\$	0\$
245 - DE L'ALTITUDE	17 742\$	12 088\$	5654\$

COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS

Le montant alloué pour votre école pour 2025-2026 :

UA	École	Clientèle	Budget
001	ACADEMIE SAINT-CLÉMENT	532	7756\$
002	SAINT-CLÉMENT OUEST	494	7202\$
005	BOIS-FRANC-AQUARELLE	527	7683\$
006	CARDINAL-LÉGER	832	12 129\$
007	ÉDOUARD-LAURIN	321	4680\$
008	ENFANT-SOLEIL	574	8368\$
009	GUY-DRUMMOND	460	6706\$
010	HÉBERT	28	408\$
011	HENRI-BEAULIEU	490	7143\$
012	JONATHAN	108	1574\$
013	LAJOIE	335	4884\$
014	LAURENTIDE	419	6108\$
015	BEAU-SÉJOUR	397	5788\$
016	NOUVELLE-QUERBES	258	3761\$
017	SAINT-CLÉMENT EST	534	7785\$
018	SAINT-GERMAIN-D'OUTREMONT	346	5044\$
019	DE LA MOSAÏQUE	382	5569\$
020	JEAN-GROU	502	7318\$
021	KATIMAVIK	459	6692\$
022	ENFANTS-DU-MONDE	473	6896\$
024	DES GRANDS-ÊTRES	465	6779\$
025	DES AMIS-DU-MONDE	581	8470\$
026	AU TRÉSOR-DU-BOISÉ	832	12 129\$
037	DU SAS	211	3069\$
038	MONT-ROYAL	988	14 404\$
040	PAUL-GÉRIN-LAJOIE-D'OUTREMONT	1082	15 774\$
041	SAINT-LAURENT	2085	30 403\$
042	PIERRE-LAPORTE	1296	18 894\$
100	CHANOINE-JOSEPH-THÉORÈT	312	4549\$
101	DES DÉCOUVREURS	279	4067\$
102	DU GRAND-HÉRON	298	4344\$
103	HENRI-FOREST	269	3922\$
104	ILE-DES-SŒURS	636	9272\$
105	JARDIN-DES-SAINTS-ANGES	285	4155\$
106	LAURENDEAU-DUNTON	625	9112\$

COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS

UA	École	Clientèle	Budget
107	PIERRE-RÉMY	421	6138\$
108	LÉVIS-SAUVÉ	425	6196\$
109	MARTIN-BÉLANGER	242	3528\$
110	NOTRE-DAME-DE-LA-GARDE	380	5540\$
111	NOTRE-DAME-DE-LA-PAIX	273	3980\$
112	NOTRE-DAME-DE-LOURDES	300	4374\$
113	NOTRE-DAME-DES-RAPIDES	378	5511\$
114	NOTRE-DAME-DES-SEPT-DO	271	3951\$
115	PAUL-JARRY	280	4082\$
116	PHILIPPE-MORIN	237	3455\$
117	SAINTE-CATHERINE-LABOURÉ	282	4111\$
118	SAINTE-GENEVIÈVE SUD	312	4549\$
119	TERRE-DES-JEUNES	403	5875\$
120	TRÈS-SAINT-SACREMENT	359	5234\$
121	VICTOR-THÉRIEN	400	5831\$
122	CATHERINE-SOUMILLARD	353	5146\$
124	DES COQUELICOTS	297	4330\$
127	DES SAULES-RIEURS	260	3790\$
128	DES MARGUERITE	450	6560\$
129	L'EAU-VIVE	248	3615\$
130	DES BERGES-DE-LACHINE	373	5438\$
131	DU PETIT-COLLÈGE	570	8310\$
134	DE L'ORÉE-DU-PARC	476	6939\$
135	LA TRAVERSÉE	48	700\$
137	COLLÈGE SAINT-LOUIS	951	13 864\$
138	CAVELIER-DE LASALLE	1702	24 806\$
139	DALBÉ-VIAU	1072	15 628\$
142	MONSEIGNEUR-RICHARD	1525	22 232\$
144	CAROLINE-DAWSON	983	14 331\$
200	DOLLARD-DES ORMEAUX	524	7639\$
201	DU-GRAND-CHÊNE	402	5861\$
202	ÉMILE-NELLIGAN	425	6196\$
203	GENTILLY	652	9505\$
204	HARFANG-DES-NEIGES	397	5788\$
206	JACQUES-BIZARD	351	5117\$
208	JONATHAN-WILSON	364	5307\$

COMPENSATIONS POUR LES «AUTRES TÂCHES PROFESSIONNELLES» EFFECTUÉES EN SURPLUS

UA	École	Clientèle	Budget
209	JOSEPH-HENRICO	197	2872\$
210	LALANDE	338	4928\$
211	MARGUERITE-BOURGEOYS	437	6371\$
212	MURIELLE-DUMONT	552	8047\$
213	PERCE-NEIGE	455	6633\$
214	BEACONSFIELD	319	4651\$
216	POINTE-CLAIRe	620	9039\$
217	SAINT-GÉRARD	305	4446\$
218	SAINT-Louis	479	6983\$
219	SAINT-LUC	411	5992\$
220	SAINT-RÉMI	599	8733\$
221	SAINTE-GENEVIÈVE OUEST	518	7552\$
222	DU BOUT-DE-L'ISLE	321	4680\$
224	DU BOIS-DE-LIESSE	496	7231\$
226	DE L'ODYSSEÉ	367	5350\$
236	DES SOURCES	1453	21 183\$
237	JOHN-F.-KENNEDY	296	4315\$
238	ROSE-VIRGINIE-PELLETIER	80	1166\$
240	FÉLIX-LECLERC	1311	19 108\$
241	DORVAL-JEAN XXIII	1208	17 611\$
243	SAINT-GEORGES	691	10 074\$
245	DE L'ALTITUDE	1313	19 142\$

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous en faire part en vous adressant à votre [personne répondante](#).

Rédaction : Nathalie Bouchard, Sarah Brabant, Simon-Pierre Hébert, Sophie Milot, Dominique Prenoveau et Simon Séguin

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 | 30 janvier 2026

**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