

Syndicalement vôtre

1^{ER} MAI 2026 | Volume 33 N°9

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

Décisions politiques qui fragilisent notre réseau

DES SOLUTIONS EXISTENT

Par Sophie Milot, présidente



Notre école publique est belle et riche parce qu'elle porte en elle des idéaux d'ouverture, d'accueil, d'accessibilité et d'égalité des chances. Malheureusement, faute de vision dans certains choix politiques exprimés au cours des dernières années, notre école publique en fait les frais, se fragilise et s'affaiblit. C'est ce que dénonce la campagne Réparons l'école publique lancée par la FAE.

Face à ce constat, la FAE refuse le découragement et propose des solutions concrètes. En identifiant près de 4,6 G\$ issus de divers programmes du budget québécois pouvant être réinvestis en éducation, elle démontre que d'agir dès maintenant pour redresser la situation demeure possible. Ces sommes



DANS CE NUMÉRO

03 LA SITUATION DE LA POPULATION D'ÉLÈVES EN ACCUEIL : LES IMPACTS

06 QUAND LE MASCULINISME S'INVITE EN CLASSE

07 JOURNÉE MONDIALE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL 2026

MOT DE LA PRÉSIDENTE - SUITE

permettraient de répondre à **trois priorités** : un financement à la hauteur des besoins, une composition de classe plus juste et équitable et un soutien accru au personnel enseignant.

À l'approche des élections, replacer l'éducation publique au cœur des débats est prioritaire. Pas avec des slogans, mais avec des engagements durables et responsables. Réparer l'école publique, c'est assumer une responsabilité collective. Une meilleure école est possible et c'est maintenant qu'il faut agir. Si ce n'est déjà fait, [signez la pétition](#) et faites-la circuler!

Vous avez envie de vous joindre à nous pour dénoncer la situation auprès du gouvernement? Une action de mobilisation aura lieu le mercredi 13 mai à Québec. Nous sommes à la recherche d'enseignantes et d'enseignants intéressés d'y participer. Pour plus de détails, consulter notre [infolettre express](#).

Dans le même ordre d'idées, la parution du [documentaire](#) Écoles sous pression — Une quête de [Ricardo Larrivée](#) a révélé que plus de 53% des établissements québécois se trouvent en mauvais état et que la situation inquiète, notamment en termes de surpopulation. Le gouvernement doit faire des choix politiques pour assurer la pérennité d'une éducation publique de qualité et éviter que ses écoles continuent de concurrencer le [Shack à Hector](#).

Le SEOM lançait du 13 au 17 avril 2026 sa toute [première semaine de valorisation des personnes déléguées](#). Sans elles, le syndicalisme ne se vivrait pas pleinement dans les établissements. Je ne reviendrai pas sur le contenu de notre [capsule vidéo](#), mais je tiens à réaffirmer que [ce rôle](#) mérite d'être davantage reconnu et mis de l'avant. Par syndicalisme, je ne parle pas uniquement de militantisme, mais aussi de solidarité et de communication. Merci pour tout ce travail réalisé au quotidien.

Pétition : rehaussement du financement
du réseau scolaire public

Nos chantiers
sont prêts.
Notre expertise
fait la différence.





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



Par Nathalie Bouchard
Conseillère aux relations du travail



Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle

SITUATION DE LA POPULATION D'ÉLÈVES EN ACCUEIL ET LES IMPACTS

Historique du PEQ et l'impact de la modification des politiques d'immigration canadienne

Le gouvernement libéral de Jean Charest crée en février 2010 le Programme de l'expérience québécoise (PEQ). Ce programme poursuit l'objectif principal d'accélérer l'accès à la résidence permanente des personnes déjà bien intégrées au Québec, ce qui inclut les étudiants internationaux diplômés au Québec et les travailleurs étrangers temporaires avec une expérience locale.

Le principe central du PEQ repose sur une logique d'immigration de proximité : choisir des gens francisés, présents sur le marché du travail et socialement intégrés. Le programme permet alors d'obtenir un Certificat de sélection du Québec (CSQ) en quelques semaines, sans système de points ni quota, ce qui le distingue du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ). Durant cette période, le PEQ est beaucoup perçu comme un outil performant qui contribue à l'attractivité internationale du Québec, notamment auprès des étudiants francophones.

Cette stratégie québécoise s'inscrit toutefois dans un contexte fédéral en évolution. Entre 2010 et 2026, les politiques d'immigration canadiennes connaissent plusieurs transformations majeures :

- > passage à une sélection plus économique et ciblée;
- > introduction de l'approche « Entrée express » en 2015 fondée sur le capital humain;
- > hausse manifeste des seuils d'immigration permanente après 2016;
- > recentrage à partir de 2024 vers une immigration plus contrôlée.

Une forte croissance de l'immigration temporaire marque cette période, mais dans le but de faire correspondre le plus possible les volumes d'immigration à la capacité d'accueil et aux besoins du marché du travail, un resserrement des programmes s'ensuit.

La popularité du PEQ entraîne à partir de 2018 une augmentation rapide du nombre de demandes et provoque un dépassement des cibles annuelles d'immigration que l'État a fixées. En 2019, le gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ), élu en 2018, suspend brusquement le traitement de près de 18 000 demandes, invoquant la nécessité de mieux arrimer l'immigration aux besoins du marché du travail. Cette décision suscite des contestations judiciaires et une forte mobilisation des milieux universitaires, économiques et juridiques.

Le PEQ subit plusieurs réformes entre 2020 et 2023. On impose en 2020 une expérience de travail post diplôme (12 à 18 mois) pour les étudiants étrangers ainsi que des exigences accrues pour les travailleurs étrangers temporaires. Le retrait partiel en 2023 du critère d'expérience pour les diplômés survient après une chute importante des admissions, accompagné toutefois d'un resserrement des exigences linguistiques et professionnelles. Des études statistiques démontrent pourtant que les immigrants sélectionnés par le PEQ affichaient de meilleures performances en emploi que d'autres catégories d'immigration économique, remettant ainsi en question les motifs financiers des réformes.

Le 31 octobre 2024, le gouvernement de la CAQ suspend le volet « Diplômés du Québec », puis, le 5 juin 2025, celui des « Travailleurs étrangers temporaires ». Il annonce le 19 novembre 2025 l'abolition officielle du PEQ. Le gouvernement justifie cette décision par la volonté de reprendre un contrôle total des volumes

SITUATION DE LA POPULATION D'ÉLÈVES EN ACCUEIL ET LES IMPACTS

d'immigration et de prioriser la connaissance du français. Le Programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) devient alors la principale voie d'accès à l'immigration économique permanente.



Photo : Radio-Canada International/Samir Bendjafer

Pendant plus de 15 ans, le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) a joué un rôle central dans la politique d'immigration du Québec, en constituant une source stratégique de main d'œuvre qualifiée. Les immigrants sélectionnés par le PEQ affichaient généralement un taux d'emploi élevé et une intégration économique plus rapide que celle des autres catégories d'immigration, tout en répondant directement aux pénuries locales de main d'œuvre, dont celles des secteurs en forte demande.

Le PEQ a également accru l'attractivité du Québec sur la scène internationale, en particulier auprès des étudiants étrangers inscrits dans les universités et cégeps francophones. En offrant une voie claire et accélérée vers la résidence permanente, le PEQ a favorisé le recrutement et la rétention de talents formés ici. Sa suppression crée désormais une incertitude importante, susceptible de réduire la compétitivité du Québec par rapport aux autres provinces canadiennes.

Aux plans social et politique, les réformes successives, puis l'abolition du PEQ ont engendré un sentiment d'insécurité juridique chez de nombreux immigrants temporaires qui ont structuré leur projet de vie autour de ce programme. La fin du PEQ marque

politiquement un changement de paradigme majeur : le passage d'un modèle axé sur l'intégration des personnes déjà établies au Québec vers un système d'immigration plus administré, contingenté et discrétionnaire.

En conclusion, le PEQ a longtemps été considéré comme un des programmes d'immigration les plus efficaces du Québec, favorisant une immigration francophone, intégrée et durable. Son abolition en 2025 constitue une rupture importante dans la politique migratoire québécoise, dont les effets à moyen et long termes sur l'économie, la démographie et l'enseignement supérieur demeurent à évaluer.

Situation en accueil et francisation au CSSMB

Lors d'une rencontre planifiée le 21 avril entre le SEOM, les secteurs des relations du travail et de la dotation du CSSMB, l'employeur a présenté le portrait de la situation avec les mises en garde suivantes :

- > La conjoncture diffère depuis les deux dernières années dans un contexte de coupes budgétaires, avec des cibles à atteindre. Le CSSMB ne peut plus se permettre d'ouvrir des classes en espérant qu'elles se remplissent durant l'année. Dans le plus récent budget du Québec, la hausse en éducation ne comblera pas les coûts du système.
- > Le déclin de l'immigration, provoqué notamment par la fermeture du PEQ et l'exode vers les banlieues, a mené à une diminution de 1690 élèves en 2025-2026 alors qu'une baisse de 1000 élèves est anticipée pour l'année 2026-2027. En date du 21 avril 2026, le CSSMB affiche un excédent d'effectifs de 71 enseignantes et enseignants en accueil ainsi que deux personnes enseignantes au secteur du préscolaire. Bien sûr, ce nombre pourrait être revu à la baisse en fonction des inscriptions.

Impacts en lien avec la sécurité d'emploi selon les ententes nationales et locales

Les impacts sur les membres du SEOM sont nombreux. En effet, les possibilités varient.

Une personne enseignante a un poste régulier, se trouve en surplus dans son école, mais pas en surplus au CSSMB. La personne sera inscrite à la séance de réaffectation et devra choisir un autre poste dans son champ et dans sa spécialité. À la fin de la séance, si la personne n'a toujours pas de poste, elle participera à la séance de l'interchamp.

SITUATION DE LA POPULATION D'ÉLÈVES EN ACCUEIL ET LES IMPACTS

Une personne enseignante avec un statut de permanence est en surplus CSSMB. La clause 5-3.16 de l'Entente nationale présente les éléments pertinents pour cette section ainsi que la section suivante. L'Entente nationale prévoit que les personnes susceptibles d'être mises en disponibilité (SEMD) doivent être informées au plus tard le 20 avril.

Pour établir cette liste, le CSSMB déterminera ses besoins par champ et dressera la liste des personnes avec le moins d'ancienneté. Le nombre de personnes sur cette liste correspond à la différence entre le nombre d'enseignantes et d'enseignants et le besoin en personnes enseignantes évaluées par le CSSMB. Les personnes participeront tout de même à la séance de réaffectation et devront opter pour un autre poste dans leur champ et leur spécialité.

À la fin de la séance, si la personne n'a toujours pas de poste, elle participera à la séance de l'interchamp. À la fin de la séance, si la personne n'a pas de poste, elle devra choisir un poste disponible pour lequel elle a la capacité reconnue à la fin du mouvement volontaire, s'il y en a un de disponible. À défaut d'obtenir un poste disponible, la personne sera placée dans le champ 21 (suppléance régulière).

Avant le 1^{er} juin, si aucune création de postes n'a eu lieu, la personne recevra une lettre de mise en disponibilité et pourra être placée sur la liste du bureau national de placement (BNP). La pratique au CSSMB est d'affecter les personnes sur des remplacements temporaires avant de les inscrire au BNP. Si aucun poste n'est disponible, c'est à la clause 5-3.21 et aux suivantes de l'Entente nationale que l'on retrouve les responsabilités de la personne enseignante.

La personne devra accepter un poste d'enseignant régulier dans un rayon de 50 kilomètres de son lieu de travail ou de son domicile dans les 10 jours suivant la réception de l'offre. Cette obligation s'applique aussi pour une offre dans les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Le défaut d'accepter une offre dans les 10 jours ou le refus d'une offre, constitue une démission. La personne dispose cependant d'un droit de retour dans son Centre de services scolaire jusqu'au 1^{er} septembre, si un poste se crée dans un champ où elle possède le critère de capacité (5-3.23 A).

À défaut d'obtenir une offre d'emploi, la personne recevra 90 % du traitement qu'elle recevrait si elle ne se trouvait pas en disponibilité. Le centre de services pourra affecter la personne en disponibilité sur un contrat de remplacement, tant au secteur des

jeunes qu'à l'éducation des adultes, ou bien pour effectuer de la suppléance régulière.

Une personne enseignante a un poste régulier, mais n'a pas encore acquis son statut de permanence (au début de sa troisième année en poste). Le principe demeure le même qu'à la section précédente, mais on parle de non-réengagement pour cause de surplus (5-3.25). La personne est inscrite à la liste du BNP pendant trois ans. Tant que la personne figure dans cette liste, le CSSMB peut la rappeler à condition qu'elle réponde aux critères de capacité du poste qui lui est proposé.

Si une personne était en voie d'obtenir sa permanence (2^e année de service continue complétée, mais sur le point de commencer la 3^e année), elle obtiendra une permanence par le Centre de services scolaire qui la réembauche. Un refus ou une absence de réponse dans 10 jours entraîne une perte des droits que le BNP offre. Les personnes non rengagées pour surplus peuvent tout de même être réinscrites sur la liste de priorités du CSSMB.

Une personne ne détient pas un poste régulier, mais apparaît sur la liste de priorité. La personne qui se retrouve sans affectation à la suite des affichages par internet pour les enseignantes et enseignants sur la liste de priorité peut communiquer avec le secteur de l'acquisition de talent afin d'obtenir une affectation autre.

Solutions trouvées par le SEOM et réalisées par le CSSMB

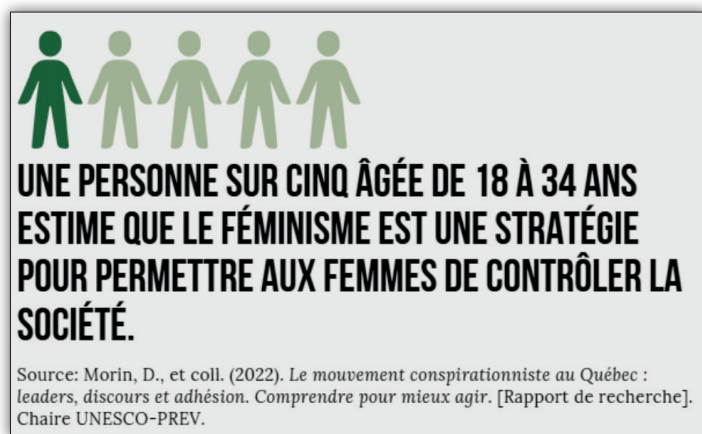
Une rencontre d'information a eu lieu le 30 avril avec les personnes déclarées en excédent d'effectifs. Lors de cette rencontre, les solutions suivantes ont été présentées :

- Octroi d'un congé sans traitement pour la personne en excédent d'effectifs, même si la date du 15 mars est passée.
- Reconnaissance d'une capacité différente, si la personne a une expérience pertinente de 90 jours dans un autre champ.
- Permettre un remplacement dans un autre champ afin que la personne acquière la capacité au courant de l'année et obtenir un poste dans ce nouveau champ.
- Possibilité de laisser des affectations E2 vacantes si elles étaient en accueil afin de créer un besoin en remplacement.

QUAND LE MASCULINISME S'INVITE EN CLASSE

Par le Comité du féminisme enseignant

Un récent rapport d'une étude dirigée par le chercheur et professeur en sciences politiques, Francis Dupuis-Déri (UQAM), en partenariat avec la FAE, lève le voile sur une réalité inquiétante : les discours masculinistes et antiféministes gagnent du terrain dans les écoles du Québec. Entre la contestation de l'autorité des enseignantes et la banalisation des propos sexistes, le personnel scolaire se retrouve en première ligne face à une idéologie qui s'alimente sur les réseaux sociaux.



Source : CTREQ

«Une enseignante ne sert à rien, et puis une femme comme vous, madame, vous êtes inefficace une fois par mois»; «la place des femmes est à la maison». Ce genre de phrases, de plus en plus entendues dans les corridors et les salles de classe du Québec, ne sont pas anodines. Elles apparaissent comme les symptômes d'une «montée du masculinisme» identifiée par le professeur Francis Dupuis-Déri et les membres de son équipe. Leur recherche, qui s'appuie sur les témoignages de 110 personnes du milieu de l'éducation, décrit un phénomène insidieux qui bouscule le climat scolaire.

La faute de l'algorithme

Pour comprendre comment ces idées arrivent à l'école, il faut d'abord plonger dans la «manosphère», cet univers numérique où cohabitent influenceurs de développement personnel, groupes de séduction

et communautés ouvertement misogynes. Le rapport souligne le rôle crucial des algorithmes de plateformes comme TikTok ou YouTube.

Pour les adolescents, le chemin vers cette radicalisation douce est souvent le même : une recherche innocente sur la musculation ou le succès financier, qui peut rapidement les mener vers des personnes comme Andrew Tate, milliardaire controversé et figure de proue de la masculinité toxique. Ces contenus valident un sentiment d'insécurité identitaire en suggérant un modèle de masculinité dominant et en désignant le féminisme comme l'ennemi responsable des difficultés des hommes.

Ces mêmes adolescents se rendent par la suite à l'école, où ces discours virtuels émergent. Le personnel scolaire interrogé pour cette étude témoigne de manifestations concrètes et préoccupantes comme la contestation de l'autorité féminine, le harcèlement sexiste banalisé et la résistance aux idées d'égalité.

Comment réagir ?

Le rapport propose plusieurs pistes de solutions, bien qu'il indique tout de même la lourdeur que ce genre d'intervention ajoute aux membres du personnel scolaire et la nécessité d'un soutien institutionnel. On y souligne entre autres l'importance de présenter des modèles inspirants d'hommes féministes, de développer l'esprit critique des élèves et d'offrir des espaces de discussions s'adressant spécifiquement aux garçons, pour éviter qu'ils se tournent vers les plateformes toxiques en ligne. Le rapport affirme également le besoin d'outiller les enseignants et les intervenants, qui se sentent souvent démunis face à ces propos.

On vous invite à écouter l'épisode du balado *Ça s'explique* qui porte sur ce rapport. Il est disponible sur Radio-Canada OHdio et s'intitule [Essor de la misogynie dans les écoles du Québec](#). Vous pouvez également visionner l'extrait de Tout le monde en parle intitulé [L'intolérance et les discours haineux dans nos écoles](#).



JOURNÉE MONDIALE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL 2026

Par Kim Bouchard
Conseillère aux relations du travail



Le 28 avril souligne la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail consacrée à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le monde entier. Cette date revêt également une importante signification puisqu'elle coïncide avec la Journée internationale de commémoration des travailleuses et travailleurs morts ou blessés au travail, célébrée à l'échelle mondiale depuis 1996 à l'initiative du mouvement syndical. Cette journée symbolique invite à la réflexion et aux actions que nous pouvons mener afin de rendre nos milieux de travail sains et sécuritaires dans le but d'éviter les accidents, les maladies professionnelles et les décès prématurés.

Agissons pour un environnement de travail psychosocial sain

Cette année, c'est sous le thème « **Agissons pour un environnement de travail psychosocial sain** » que l'Organisation internationale du Travail (OIT) lance une campagne visant à mettre en lumière l'impact des facteurs de risques psychosociaux (RPS) sur

la santé et l'intégrité psychique et physique des travailleuses et des travailleurs et les pistes d'action à envisager.

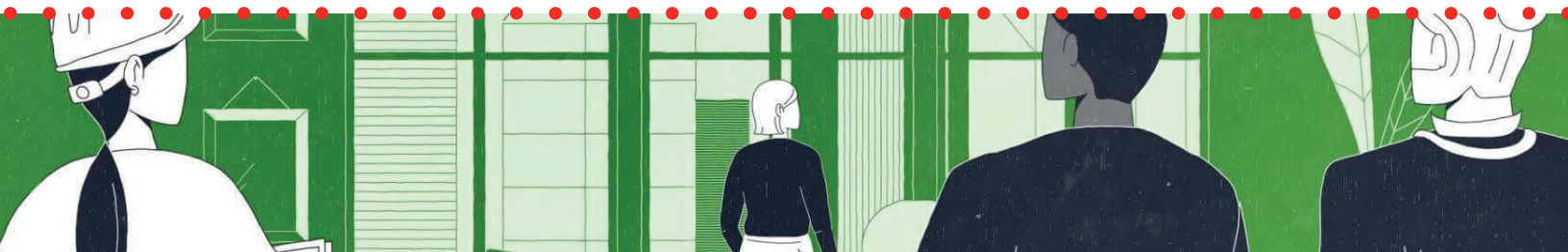
Ce n'est pas un hasard si la préoccupation envers la prévention des RPS est grandissante. Selon un rapport scientifique¹ de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), les lésions psychologiques acceptées à la CNESST survenues entre 2014 et 2019 ont engendré des coûts financiers et humains évalués à 1,01 milliard de dollars. Cela correspond à un coût annuel moyen de 169 millions de dollars et un coût moyen par lésion de 121 590 \$. Sur les six années à l'étude, le nombre de lésions psychologiques acceptées à la CNESST a augmenté de 108 %, tandis que les coûts annuels ont bondi de 195 %!

Dans un récent rapport de statistiques sur les RPS liés au travail² de la CNESST visant les années 2020 à 2024, on constate une hausse de 71,4 % des lésions professionnelles causées par tous les types de RPS (violence, harcèlement, stress). Les travailleuses

¹ Lebeau, M. Bilodeau, J. et Busque, M.-A. (2024). Le coût des lésions psychologiques liées au travail au Québec (Rapport n° R-1196-fr). IRSST. <https://pharesst.irsst.qc.ca/stats/1>

² Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2025). Statistiques sur les risques psychosociaux liés au travail - 2020-2024. Gouvernement du Québec. www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf

JOURNÉE MONDIALE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL 2026 - SUITE



sont généralement surreprésentées pour les lésions imputables à la violence (72,5%). Plus précisément, le secteur de l'enseignement enregistre 21,3% des lésions attribuables à la violence, une hausse considérable de 9,5% depuis 2020. L'agent causal qui augmente le plus est l'élève, avec un accroissement de 341,3%.

Les insultes, tout comme les coups, peuvent blesser

Au même titre que les risques physiques, chimiques, biologiques et ergonomiques, l'employeur doit identifier les RPS présents dans le milieu de travail, les analyser et les prendre en charge. Il a aussi l'obligation légale d'appliquer les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses et les travailleurs en contrôlant les risques établis.

Il s'avère essentiel que les enseignantes et enseignants participent à l'identification des RPS en documentant, notamment, les situations de violence physique ou psychologique, intentionnelle ou pas, entraînant ou n'entraînant pas de blessure. Pour ce faire, le SEOM vous recommande de remplir le [formulaire de déclaration d'événement accidentel](#). Cela vous permet d'une part d'informer votre direction de la situation, de lui suggérer des mesures correctives ou préventives à mettre en place et d'autre part, d'obtenir la description de la prise en

charge par la direction. Sachez que ce formulaire est transmis en temps réel au SEOM et facilite grandement nos interventions auprès du CSSMB.

La santé et la sécurité au travail doivent faire partie de nos priorités

En ce jour de deuil, le SEOM invite à nous souvenir des personnes qui ont perdu la vie, ont été blessées ou sont tombées malades à cause de leur travail. Il réitère son engagement à instaurer une culture de prévention paritaire afin d'assurer une prise en charge efficiente de la santé et de la sécurité dans nos milieux de travail. Ensemble, renforçons notre volonté de prévenir les accidents en honneur de celles et ceux qui sont décédés ou ont été blessés dans le cadre de leur travail.

C'est par l'organisation de nos milieux de travail que nous pourrions participer à l'identification des risques qui s'y trouvent et ainsi exiger la mise en place de mesures préventives pour les éliminer ou les réduire.

Si vous êtes témoin d'une situation à risque ou que vous souhaitez vous informer davantage sur vos droits, consultez la section [santé et sécurité](#) de notre site. Communiquez avec la [personne répondante](#) de votre établissement au SEOM si des questions subsistent.

Rédaction : Kim Bouchard, Nathalie Bouchard, Comité du féminisme enseignant, Simon-Pierre Hébert, Sophie Milot 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 | 1^{er} mai 2026

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

4792, boulevard Saint-Charles
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9
Tél. : 514 637-3548

www.seom.qc.ca | webinfo@seom.qc.ca



Syndicat
de l'Enseignement
de l'Ouest
de Montréal