

Syndicalement vôtre

28 AOÛT 2026 | Volume 34 N°1

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

Rentrée 2026-2027

QUI DIT NOUVELLE ANNÉE DIT NOUVELLES PRIORITÉS

Par Sophie Milot, présidente



Laissez-moi d'abord vous souhaiter une année scolaire 2026-2027 enrichissante et remplie de petites joies. J'espère que vous aurez profité de la pause estivale pour décrocher des soucis professionnels et pour faire le plein de [doux bonheurs](#) personnels.

Syndicalement, l'absence d'annonces gouvernementales sensationnelles en éducation aura offert un répit bénéfique pour chacune et chacun d'entre nous. Cela nous aura permis de *recharger les batteries* pour traverser la [campagne électorale provinciale](#) imminente, en espérant que le prochain gouvernement fera de l'éducation une réelle priorité.

Avant de se quitter en juin, le Conseil d'administration (CA) a procédé à son bilan annuel des priorités politiques et organisationnelles en prévision de l'adoption de ses nouvelles priorités pour l'année scolaire à venir. En résumé, l'année a été marquée par des avancées significatives sur les plans organisationnel et stratégique.

Un effort important a été consacré au développement des compétences de [l'équipe du SEOM](#). Parallèlement, plusieurs initiatives visant à reconnaître l'engagement des membres ont été instaurées. Parmi elles, notons la mise en place de la [Semaine de la valorisation des personnes déléguées](#).

DANS CE NUMÉRO

03 RECOMMANDATIONS SYNDICALES LIÉES AUX MESURES BUDGÉTAIRES

04 INFORMATIONS POUR LES NOUVEAUX MEMBRES

07 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SCOLARITÉ

07 ENTENTE POUR LES PERSONNES RETRAITÉES QUI REVIENNENT À L'EMPLOI

MOT DE LA PRÉSIDENTE - SUITE

La mobilisation des membres a également constitué un point fort. La présence de nouveaux visages lors de certaines activités témoigne d'un intérêt renouvelé pour l'engagement collectif.

Sur le plan des relations du travail, la signature de la nouvelle [Entente locale](#) s'est déroulée dans un climat constructif et respectueux, sans recours à des moyens de pression. Elle a été suivie d'une tournée des établissements pour en assurer la diffusion et la compréhension.



Photo : cibles

L'embauche d'une nouvelle direction générale a également contribué à accroître la stabilité de l'équipe. Elle a favorisé une meilleure fluidité des opérations et une atmosphère de travail harmonieuse, permettant de concentrer les énergies sur les priorités organisationnelles.

Des améliorations notables ont par ailleurs été apportées aux communications internes. La plus grande réactivité dans les mises à jour du [site Web](#) témoigne particulièrement d'une communication organisationnelle plus agile.

Dans l'ensemble, le climat de collaboration entre le CA et la permanence s'est distingué par sa qualité, contribuant à renforcer la cohésion et l'efficacité de l'organisation.

Pour l'année à venir, le CA souhaite concentrer ses activités sur des priorités pour élargir la mobilisation, la représentativité et l'impact

de l'organisation. Le SEOM veut poursuivre ses efforts pour multiplier les occasions de rencontres et privilégier des approches directes avec les membres dans le but de nourrir le sentiment d'appartenance et de soutenir la participation à la vie syndicale.

Une attention particulière sera aussi portée à la modernisation des pratiques syndicales. Le CA désire créer des espaces d'échanges plus inclusifs, conviviaux et dynamiques. Cela comprendrait entre autres une réflexion sur une plus grande place accordée à la parole des femmes, ainsi que sur l'adoption de formats de rencontres renouvelés, inspirés d'initiatives récentes laissant place à des discussions riches et mobilisatrices.

Sur le plan des dossiers politiques et éducatifs, le CA entend maintenir et intensifier ses actions de sensibilisation et de représentation. Le SEOM poursuivra également les pressions fédératives exercées sur les instances gouvernementales afin de faire reconnaître plusieurs enjeux, dont l'épuisement professionnel, le manque de ressources pour les élèves, en particulier ceux en difficulté, ainsi que l'importance de la francisation dans les centres de services scolaires.

Les défis liés à la santé et à la sécurité, tant physique que psychologique, continueront de faire l'objet d'une attention particulière, notamment par des moyens de sensibilisation et de formation.

Ces priorités démontrent la volonté du CA de renforcer la portée collective du SEOM, tout en s'adaptant aux réalités actuelles et aux besoins exprimés par ses membres.

Pour conclure, je souhaite à nos collègues une bonne Semaine du personnel de soutien scolaire qui se tiendra du 20 au 26 septembre 2026. Leur apport est essentiel dans nos établissements. Je vous invite à leur témoigner toute votre reconnaissance.

RECOMMANDATIONS SYNDICALES LIÉES AUX MESURES BUDGÉTAIRES



*Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle*



*Par Nathalie Bouchard
Conseillère aux relations du travail*



*Par Sophie Milot
Présidente*

Le 4 juin dernier, deux personnes représentantes du SEOM ont rencontré le directeur général, la directrice du Service des ressources humaines et le directeur du Service des finances par intérim du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys. Voici certaines recommandations syndicales qui découlent de cette rencontre.

Les règles budgétaires 2026-2027 sont maintenant connues. Le Ministère a finalement envoyé les informations aux centres de services le 29 juin dernier. Les équipes-écoles pourront donc interroger leur direction sur les changements apportés. Nous vous rappelons tout de même qu'une révision des budgets aura lieu vers le mois de novembre. Dorénavant, les établissements ne pourront montrer un déficit à la fin de l'exercice budgétaire. Ainsi, les déficits de l'année précédente seront automatiquement déduits des budgets de l'année en cours. Cependant, pour les établissements qui présentent des déficits importants, une entente d'amortissement entre le CSSMB et la direction pourrait être explorée.

La rumeur voulant que les libérations associées à la rédaction et à la révision des [plans d'intervention](#) soient abolies est fausse. À la fin de l'année, des sommes étaient encore disponibles dans le cadre de cette mesure budgétaire protégée. Si votre direction refuse la libération, nous vous conseillons de lui en demander les raisons. Si ces dernières vous semblent injustifiées, parlez-en à votre [comité EHDAA](#), et au besoin, contactez le SEOM.

Dans le même ordre d'idées, le CSSMB affirme qu'il accorde la priorité au [développement professionnel](#). Ainsi, selon nous, les libérations associées aux formations ou aux différents programmes, comme *CAP sur la prévention* et *Réponse à l'intervention (RAI)*, devraient être possibles, même si elles nécessitent de la suppléance et qu'elles génèrent des *Équivalents à temps complet* (ETC*). Il est recommandé d'interroger votre direction sur les motifs dans le cas d'un éventuel refus et de mettre au jeu [votre CPEE](#).

Les changements apportés aux programmes d'accès à la citoyenneté, la fermeture des frontières que le

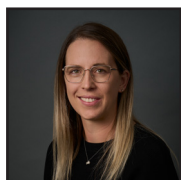
gouvernement provincial a demandée et les mesures que le gouvernement fédéral a instaurées viennent aussi mettre de la pression sur le Centre de services scolaire. En effet, ces changements ont provoqué une diminution du nombre de nouveaux élèves issus de l'immigration inscrits dans nos écoles et une baisse des inscriptions dans les CEA en francisation. Cela a également ralenti les inscriptions dans divers programmes de formation professionnelle qui représentaient, depuis plusieurs années, une source de revenus supplémentaires réinvestis dans tous les secteurs d'éducation.

Malgré tout, les coupes de services ne devraient pas excéder les compressions budgétaires associées à la baisse de clientèle ou à la modification de l'indice de défavorisation de votre établissement. Si la coupe vous semble déraisonnable, il sera important que votre CPEE et votre comité EHDAA en parlent à la direction.

Si votre direction juge qu'elle doit couper dans les sommes reliées à l'aide alimentaire pour parvenir à un équilibre budgétaire, contactez le SEOM pour l'informer. Puisqu'une portion des budgets provient du palier fédéral, ce qui ne devrait pas affecter le budget opérationnel de votre école, le SEOM pourrait devoir effectuer des vérifications supplémentaires.

Le regroupement de mesures budgétaires permettra aux établissements de faire des choix appropriés à la réalité de leur établissement. Nous vous recommandons de revendiquer le nécessaire pour vos budgets de classe. De plus, si une partie de vos budgets de classe est utilisée pour l'achat de matériel pédagogique essentiel à l'enseignement des notions prévues au programme de formation, le [Conseil d'établissement](#) pourrait être saisi de la situation puisqu'il adopte le budget de fonctionnement de l'établissement.

*ETC : équivalents à temps complet générés par les libérations nécessitant de la suppléance.



Pour les nouveaux membres

DEVENEZ MEMBRE EN RÈGLE DU SEOM

Par Dominique Prenoveau
Vice-présidente à la vie syndicale

Que vous soyez déjà membre en règle ou non, la protection et les avantages négociés par le SEOM s'appliquent à l'ensemble du personnel enseignant du Centre de services scolaire Margerite-Bourgeoys. Toutefois, être membre en règle vous permet de profiter pleinement de votre syndicat et de participer activement à la vie syndicale.

En devenant membre, vous avez notamment accès aux formations offertes par le SEOM et pouvez assister aux assemblées générales, voter lors des instances syndicales et vous impliquer comme personne déléguée.

Si ce n'est déjà fait, nous vous invitons à remplir dès maintenant le [formulaire d'adhésion](#) au SEOM. C'est simple... et gratuit! Joignez votre voix à celles de vos collègues et participez pleinement à la syndicale.

Formations syndicales

Les formations syndicales sont gratuites et ont généralement lieu au bureau du SEOM sur libération ou en visioconférence après les heures de classe. Surveillez notre infolettre, notre page Facebook ou le calendrier sur notre site afin de vous inscrire.

Nos communications

En plus de notre journal mensuel, vous recevrez par courriel une infolettre hebdomadaire intitulée Le Point de Départ. Elle contient des informations d'actualité, des invitations à des événements et des

sondages visant à prendre le pouls des membres sur différents sujets. Ces deux médias numériques sont archivés sur la page d'accueil de notre [site](#). Suivez-nous aussi sur [Facebook](#) et [Instagram](#).



Des réponses à vos questions

Vous avez des questions liées à vos droits, vos obligations ou la vie syndicale? En plus de trouver une multitude d'informations sur notre site, vous pouvez contacter la [personne répondante](#) de votre établissement par téléphone ou par courriel. Ses coordonnées se retrouvent sur le babillard syndical de votre établissement.

Au plaisir de vous rencontrer lors de notre prochain événement syndical!

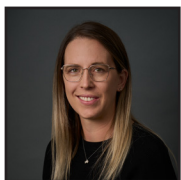
CONCOURS

**SIMON
DANS
MA
CLASSE**

CONCOURS *SIMON* *DANS MA CLASSE!*

Vous êtes enseignante ou enseignant membre de l'un des syndicats affiliés à la FAE? Vous aimeriez recevoir la visite de Simon dans votre classe? Remplissez le [formulaire](#) dès aujourd'hui pour participer au concours.

Date limite : le 6 septembre. Faites vite!



FORMER UNE ÉQUIPE SYNDICALE

Par Dominique Prenoveau
Vice-présidente à la vie syndicale

L'élection d'une équipe syndicale s'avère essentielle dans un établissement scolaire pour faire entendre la voix du personnel enseignant.

Par la tenue d'assemblées de ses différents comités syndicaux (ILP, EHDA, CPEE et CE), l'équipe syndicale recueille les préoccupations et les positions des membres pour les transmettre à la direction. Elle contribue ainsi à renforcer la cohésion et la solidarité de l'équipe-école.



Camp d'éducation syndicale de la FAE au Château Bromont du 16 au 18 octobre 2025.

La possibilité d'avoir plus d'un représentant dans l'équipe syndicale permet de partager les responsabilités, de s'entraider et d'assurer un relèvement syndical.

Contrairement à la croyance populaire, il n'est pas nécessaire de connaître par cœur les conventions locales et nationales pour s'impliquer.

L'équipe syndicale assume plutôt le rôle de leader positif dans l'établissement. Elle veille au respect des droits individuels et collectifs des collègues et des conventions collectives, au meilleur de ses capacités, afin que l'expertise des enseignantes et enseignants soit pleinement reconnue dans l'établissement.

Votre équipe ne sera pas laissée à elle-même ! La personne répondante de votre établissement détient le mandat de répondre aux questions d'application des conventions collectives et de vous accompagner, au besoin.

Pour vous soutenir dans votre implication, le SEOM propose une fiche syndicale sur la [mise en place d'une équipe syndicale](#) sur son site, ainsi qu'une fiche sur les [rôles de l'équipe syndicale](#). N'hésitez pas à les consulter !

Vous souhaitez vous impliquer ? Nous vous rappelons que vous devez remplir le formulaire «[Équipe syndicale](#)», si ce n'est déjà fait, même si votre équipe demeure la même que l'an dernier. C'est à partir des réponses à ce formulaire que nous créerons la liste d'envoi destinée aux membres pour l'année 2026-2027.



Vous hésitez à vous joindre à votre équipe syndicale parce que vous ne savez pas à quoi vous attendre ? Le SEOM propose une formation pour les nouvelles personnes déléguées. Surveillez nos prochaines communications à ce sujet !

Si l'idée vous intéresse, mais que vous hésitez encore, je vous invite à [prendre rendez-vous](#) avec moi via l'application Bookings. C'est avec plaisir que j'échangerai avec vous et répondrai à vos questions.



Passionnés par leur profession, mais épuisés par le système

LE DILEMME CRÈVE-CŒUR DES PROFS



Par Sophie Milot
Présidente

Par Sarah Brabant
Conseillère aux communications

La FAE a récemment dévoilé les [résultats d'une vaste consultation](#) menée auprès de plus de 2400 enseignantes et enseignants afin de mieux comprendre ce qui les incite à rester dans la profession et ce qui pourrait les pousser à la quitter.

Le constat s'impose : le problème ne réside pas dans la passion pour le métier, mais bien dans les conditions dans lesquelles il doit être exercé.

La grande majorité des personnes répondantes se disent motivées par la passion de transmettre des connaissances et de donner le goût d'apprendre aux élèves (93%), ainsi que par la relation qu'elles entretiennent avec eux (83%). Malgré cet attachement profond à leur profession, plusieurs éléments essentiels obtiennent un faible niveau de satisfaction.

Le manque de soutien aux élèves, la charge de travail, la composition des groupes et le sentiment de ne pas toujours disposer des moyens nécessaires pour satisfaire aux besoins des élèves se retrouvent parmi les principaux enjeux évoqués.

Les priorités exprimées sont d'ailleurs sans équivoque : un meilleur soutien aux élèves et un allègement de la tâche arrivent en tête des facteurs qui favoriseraient la rétention du personnel enseignant. L'appui de la direction figure également parmi les préoccupations importantes et le SEOM transmettra ce message de façon récurrente à ses vis-à-vis du CSSMB. Les directions s'acquittent déjà

d'une tâche administrative bien remplie, mais leur rôle d'accompagnement humain auprès de leurs équipes s'avère primordial.

Et les conséquences dépassent largement les murs de l'école. Lorsque la tâche devient trop lourde et que les ressources manquent, l'équilibre de vie, la santé et la vie familiale écopent.

Même si 77 % des personnes répondantes ont l'intention de demeurer dans le métier, près de 16% ignorent si elles vont y rester ou le quitter. Derrière ces chiffres se trouve un réel dilemme : continuer à exercer un travail que l'on aime ou se protéger d'un système qui nous épuise.

Ces résultats devraient interpeller tous les partis politiques à l'approche de la campagne électorale provinciale. Les gouvernements auront une occasion de mettre leurs culottes et de s'attaquer enfin aux véritables causes de la désaffection de la profession.

Il faudra discuter de réussite éducative, certes, mais il faudra surtout parler des moyens nécessaires pour l'atteindre : alléger concrètement la tâche, améliorer le soutien offert aux élèves, assurer un accès accru aux services professionnels et créer des conditions qui permettent au personnel enseignant d'effectuer son travail sans s'exténuer.

La FAE a donné ses [pistes de solutions](#). Il ne reste plus qu'au gouvernement de les écouter et, surtout, d'agir.

Fae

La passion ne fait aucun doute

93 % des profs sont motivés par le goût de transmettre des connaissances

83 % par la relation avec leurs élèves

« Ce que cette consultation démontre, c'est que le problème n'est pas lié à l'amour du métier ou des élèves. Mais nous les profs on croit qu'on exerce le plus beau métier du monde et on aime profondément ce qu'on fait. »

- Annie-Christine Tardif
Vice-présidente à la vie professionnelle

Fae

Répondre aux besoins des élèves est un défi quotidien

90 % des profs jugent important de sentir qu'ils peuvent répondre aux besoins de leurs élèves

Seulement **24 %** estiment pouvoir le faire dans les conditions actuelles

Fae

La charge de travail pèse lourd

92 % des profs jugent qu'une charge permettant une vie équilibrée est un facteur important pour rester en poste

Seulement **19 %** en sont satisfaits



REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SCOLARITÉ

Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle

Le décompte est commencé : il est déjà temps de déposer votre demande de remboursement de frais de scolarité. Vous devez soumettre votre formulaire dûment rempli. Toutes les demandes doivent être soumises **au plus tard le 15 octobre 2026**. Les sessions admissibles aux remboursements sont celles d'été 2025, d'automne 2025 et d'hiver 2026. Pour vous assurer d'un traitement efficace de votre requête,

vous devrez y inclure une facture originale ou copie conforme qui indique le code et le nombre de crédits obtenus de chaque cours pour lequel vous sollicitez un remboursement, ainsi qu'un relevé de notes électronique prouvant la réussite. Vous trouverez le formulaire à remplir sur le site «Clic» du CSSMB dans l'«Espace employé» sous «Frais de scolarité et perfectionnement».



ENTENTE POUR LES PERSONNES RETRAITÉES QUI REVIENNENT À L'EMPLOI

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

Lors de la dernière assemblée générale de l'année scolaire 2025-2026, les membres du SEOM ont entériné le renouvellement de l'entente permettant aux personnes retraitées de recevoir le paiement correspondant à l'échelon salarial qu'elles détenaient au moment de leur retraite.

La FAE a également fait modifier le texte de l'entente pour préciser que les montants supplémentaires

octroyés aux personnes retraitées ne seront pas prélevés à même les enveloppes conventionnées destinées au perfectionnement, à l'encadrement des stagiaires ainsi qu'aux libérations pour les plans d'intervention.

Vous pouvez consulter la [lettre d'entente](#) qui a été envoyée au réseau scolaire ainsi que le [communiqué de la FAE](#).

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 Syndicalisme vôtre est une publication numérique diffusée par courriel aux membres du SEOM.

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

Une production du Service des communications du SEOM | 28 août 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