

RAPPORT DE
L'ENQUÊTE PORTANT SUR LE
RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES MEMBRES DE L'APRFAE

MISE EN CONTEXTE

Depuis l'automne 2022, l'Association de personnes retraitées de la FAE mène une enquête portant sur le retour au travail de ses membres. L'objectif étant de mesurer l'importance en nombre de personnes retraitées qui retournent au travail, particulièrement à l'enseignement et, le cas échéant, connaître les problèmes qu'elles rencontrent. Nous souhaitons alors documenter l'équipe de négociation afin qu'elle puisse utiliser ce levier dans sa recherche de solutions pour contrer la pénurie qui sévit toujours en enseignement et, du même coup, améliorer les conditions favorisant le retour au travail des personnes retraitées.

En 2023, une année fort tumultueuse au niveau de la FAE, nous avons mené à nouveau l'enquête. Nous avons cependant dû la retarder vu le contexte peu propice marqué par un retour de grève générale illimitée, une déception généralisée des enseignantes et des enseignants sur les résultats de l'entente et des mesures de rattrapage improvisées par le ministre de l'Éducation. Sans grande surprise, nous avons obtenu un taux de participation nettement plus faible passant de 44,7% à 16,5% de taux de réponse. La baisse de participation n'a cependant pas vraiment changé les grandes tendances constatées à la première enquête. Le Conseil d'administration s'est alors questionné sur la pertinence de refaire l'enquête pour une troisième année. Une somme de travail importante pour constater des résultats assez similaires. Finalement, tenant compte de la nouvelle convention, dont certains nouveaux éléments pouvaient toucher les personnes retraitées, il fut résolu de tenir l'enquête une troisième année.

L'édition 2024 s'est réalisée dans un contexte où la négociation est terminée, que la convention s'applique jusqu'en 2028 et que des mesures susceptibles d'impliquer les personnes retraitées sont toujours en place. Nous avons précédemment (en septembre) publié les contenus des deux ententes hors convention applicables aux personnes retraitées portant sur les incitatifs financiers et le mentorat.

L'invitation a été envoyée à tous les membres réguliers (3502) par courriel et courrier postal. L'ajout de personnel a permis d'assister les membres qui n'avaient pas internet au téléphone. L'enquête s'est tenue du 3 au 14 février 2025. Les membres devaient répondre au questionnaire en ligne sur notre site web et la durée moyenne de remplissage a été de 3 minutes 27. Au final, 987 membres ont participé à l'enquête pour un taux de 28%.

Ce rapport traduit donc les résultats obtenus. Dans le souci de le rendre le plus visuel possible, nous avons créé plusieurs tableaux dont certains résultent d'un croisement de données toutes consignées sur Excel. Lorsque disponibles, nous avons ajouté les données 2023-2024 afin de permettre d'apprécier les tendances qui s'expriment d'une année à l'autre.

LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire de l'année 2023-2024 a été légèrement modifié et nous y avons ajouté l'application du mentorat et du nouveau contrat E2. Il se décline encore en trois grandes sections :

1. Identification et profil des personnes répondantes

Ce bloc permet de valider l'admissibilité des personnes répondantes (nom, numéro de membre), identifier l'âge, le CSS d'origine, le secteur d'enseignement, l'année de retraite et la rente de retraite.

2. Section retour au travail

Cette section détermine le nombre de personnes qui retournent ou non au travail. Le questionnaire offre trois choix de réponses. Celles qui répondaient « OUI en enseignement » étaient immédiatement dirigées vers la section suivante. Celles qui répondaient « NON » ou « Oui dans un autre domaine » devaient répondre à quelques questions supplémentaires de cette section. Ces questions vérifiaient si cette décision était définitive ou si certains éléments pouvaient favoriser leur retour au travail. Une fois cette section remplie, ces personnes qui avaient répondu NON terminaient le questionnaire.

3. Section des détails du retour au travail

Les personnes qui avaient répondu « OUI en enseignement » passaient directement à cette section afin de préciser les détails sur leur retour au travail (CSS, recrutement, statut et secteur d'emploi, les difficultés, etc.). Enfin, une dernière question vérifiait l'influence des mesures salariales appliquées en 2024-2025 sur leur décision d'y retourner en 2025-2026.

SECTION I: QUELQUES DONNÉES SUR LE PROFIL DES PERSONNES RÉPONDANTES

Le Tableau 1 indique par catégories d'âge, le nombre total de membres de l'APRFAE, le nombre total de personnes répondantes des années 2023-2024 et 2024-2025, par secteurs d'enseignement. Nous avons dû modifier la première catégorie puisque nous avons maintenant des membres de 54 ans. La catégorie 54-59 indique une baisse du nombre de membres en 2024-2025. Il est difficile de donner des raisons précises de cette diminution sinon que 187 membres de 59 ans sont passés à 60 ans entre les deux enquêtes.

Les catégories 60-64 et 65-69 ans sont les strates d'âge les plus élevées dans la composition de l'APRFAE et constituent le plus haut taux de réponse.

Tableau 1 – Âge des personnes répondantes pour les années 2023-2024 et 2024-2025 par tranches d'âge et secteurs d'enseignement

Catégories d'âges ↓	Total membres		Total répondants		Préscolaire		Primaire		Secondaire		FGA		FP	
	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25	23-24	24-25
Années →														
54-59	323	272	89	151	14	20	54	87	15	35	2	2	4	7
60-64	1101	1165	232	379	20	42	116	184	62	98	14	18	18	37
65-69	975	1087	137	269	16	23	54	102	34	95	12	21	15	28
70-74	552	613	47	122	5	12	16	53	16	35	8	14	1	8
75-79	244	324	15	61	1	3	6	33	7	17	1	4	0	4
80-85	23	41	2	5	0	1	0	2	2	2	0	0	0	0
	3218	3502	522	987	56	101	246	461	136	282	37	59	38	84

ÂGE DES PERSONNES QUI RETOURNENT AU TRAVAIL

Le Tableau 2 traduit en pourcentage le résultat du croisement de l'âge des personnes répondantes (987) avec celui des personnes retournées à l'enseignement (316) par secteurs d'enseignement. Les données en pourcentage n'ont de valeur que pour la catégorie. En conséquence, même si les plus grands % oscillent entre les deux premières catégories, les chiffres eux confirment les tranches 60-64 et 65-69 ans majoritairement retournées au travail. Nous verrons plus tard que l'âge des personnes retraitées retournées au travail ayant une rente incomplète se situe pour un peu plus de 30% entre 59 et 65 ans. Peut-être que ceci explique cela!

Tableau 2 – Pourcentage de personnes retournées au travail en 2024-2025 par strates d'âge les secteurs d'enseignement

Catégories d'âges	Total membres	Total répondants	Préscolaire			Primaire			Secondaire			FGA			FP		
			*	**	%	*	**	%	*	**	%	*	**	%	*	**	%
54-59	272	151	20	8	40	87	47	54	35	10	28,5	2	0	0	7	2	29
60-64	1165	379	42	11	26	184	95	52	98	34	35	18	9	50	37	9	24
65-69	1087	269	23	10	43	102	28	27	95	19	20	21	8	38	28	6	21
70-74	613	122	12	0	0	53	10	19	35	6	17	14	1	7	8	1	12,5
75-79	324	61	3	0	0	33	1	3	17	0	0	4	1	25	4	0	0
80-85	41	5	1	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	3502	987	101	29	29	461	181	39	282	69	24	59	19	32	84	18	21

* nombre de personnes répondantes

** nombre de personnes répondantes qui sont retournées à l'enseignement

STATUTS D'EMPLOI DES PERSONNES QUI RETOURNENT AU TRAVAIL

Le Tableau 3 indique la répartition des statuts d'emploi des personnes retournées à l'enseignement en précisant les strates d'âge dans la parenthèse. Sans trop de surprise, on constate encore une fois que la grande majorité des personnes retournent exclusivement pour de la suppléance occasionnelle. Mais le pourcentage est quand même plus bas que dans la précédente enquête. On observe plus de contrats à temps partiel qu'à temps plein. Le contrat E2 est très peu appliqué chez les personnes retraitées.

Tableau 3 - Détails sur les statuts d'emploi en lien avec l'âge selon les secteurs d'enseignement

	Préscolaire		Primaire		Secondaire		FGA		FP	
	2324	2425	2324	2425	2324	2425	2324	2425	2324	2425
Autres fonctions	1* (68)**	1 (58)	19 (57-70)	12 (54-65)	3 (61-73)	3 (60-63)	0	1 (66)	1 (66)	1 (67)
Contrats temps partiel	7 (57-70)	6 (56-57)	44 (54-77)	38 (55-73)	15 (56-74)	18 (57-72)	5 (60-72)	3 (61-70)	4 (58-66)	1 (69)
Contrat E1	0	1 (63)	3 (59-63)	10 (59-73)	4 (60-69)	5 (59-71)	0	0	1 (63)	1 (69)
Contrat E2		0		1 (75)		0		0		1 (75)
Suppléance	majorité	20 (57-67)	majorité	122 (55-74)	majorité	47 (55-74)	6	13 (60-75)	2	11 (55-69)

*Nombre de personnes répondantes ** Âge des personnes répondantes

INFLUENCE DE LA RENTE SUR LE RETOUR AU TRAVAIL

Près de 65% des personnes répondantes ont une rente incomplète. Le tableau 4 détaille la rente de retraites des personnes répondantes par secteurs d'enseignement. On comprend mieux l'intérêt pour les mesures salariales appliquées aux personnes retraitées.

Tableau 4 – Rente de retraite des personnes répondantes pour les années 2023-2024 et 2024-2024 par secteurs d'enseignement

	Préscolaire		Primaire		Secondaire		FGA		FP	
	2324	2425	2324	2425	2324	2425	2324	2425	2324	2425
Rente complète	6 2.1%	36 (3.6%)	101 36.8%	196 (19.8%)	24 8.75%	107 (10.8%)	6 2.1%	15 (1.5%)	4 1.4%	20 (2%)
Rente incomplète	20 7.2%	65 (6.5%)	57 20.8%	265 (26.8%)	42 15.3%	175 (17.7%)	7 2.5%	44 (4,4%)	7 2.5%	64 (6.4%)

Nous cherchions à savoir si les personnes retournent au travail parce qu'elles ont une rente incomplète et si l'âge ou l'année de la retraite ont une quelconque influence sur leur décision. Nous avons donc croisé les strates d'âge des personnes retournées au travail en distinguant la rente (complète ou non), par année de retraite.

Le tableau 5 nous laisse un peu perplexes. En premier lieu, nous constatons que le plus grand taux de rente incomplète se situe de 2019 à 2024 donc depuis la pandémie. La strate d'âge la plus touchée est celle des 60-64 suivie des 65-69 ans et, à notre grande surprise, la strate 54-59 ans suit de très près. C'est donc 56% des personnes qui ont une rente incomplète, dont 52% pour les trois premières strates et 41% pour les strates cibles de 60-69 ans qui ont une rente incomplète. Plus précisément, les données confirment que 52.8% des personnes qui retournent au travail sont de la catégorie des 60-64 ans et que 55% d'entre elles ont une rente incomplète soit 29% de la totalité des personnes répondantes.

À la lumière de ces résultats, le niveau de la rente s'avère un motif significatif pour mieux comprendre le retour au travail sans être le facteur déterminant puisqu'un peu plus de 46% de ces catégories ont une rente complète.

On peut comprendre pourquoi plusieurs départs à la retraite avec une rente incomplète se sont réalisés pour les années 2019, 2020 et 2021 qui sont les années marquées par la pandémie. Mais, il est inquiétant de constater que la majorité des départs avec une rente incomplète se situent au cours des années qui suivent et jusqu'à 2024. Est-ce le début d'une tendance de voir de plus en plus d'enseignantes et d'enseignants quitter pour la retraite avec une rente incomplète (voire même une pénalité) et de plus en plus jeunes?

Comme nous n'avons pas directement vérifié ces éléments, mais plutôt observés par croisement de données, il est difficile d'avancer des explications sur ce terrain. Mais il est fort à parier que les conditions d'exercice et le manque chronique de services, pour les élèves et le personnel, jouent pour beaucoup dans la décision de quitter avant leur admissibilité à une pleine rente. Nous ne l'avons pas vérifié dans l'enquête, mais nous le constatons sur le terrain par de nombreux témoignages.

Tableau 5 - Rente selon les catégories d'âge et par année de service pour les personnes retournées à l'enseignement

Âge ↓	Années → Rente ↓	Avant 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
54-59 21,8%	C	0	1	0	0	0	0	0	2	4	17	11	35
	I	0	0	0	0	0	1	1	2	3	14	13	34
60-64 52,8%	C	0	0	0	0	0	0	9	18	14	14	20	75
	I	0	0	1	1	0	9	9	16	18	22	16	92
65-69 18,9%	C	1	0	1	0	0	2	2	5	2	5	3	21
	I	0	2	1	3	3	13	6	1	5	4	1	39
70-74 5,6%	C	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	7
	I	2	1	2	0	0	2	0	1	1	1	1	11
75-79 0,6%	C	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Nous avons par la suite cherché à comprendre davantage la réalité en procédant au croisement de données. Les résultats sont éclairants.

Tableau 6- Croisement de données du nombre de personnes retournées, l'âge, l'année de la retraite selon une rente complète ou incomplète

RENTE INCOMPLÈTE			ÂGE	STRATES	RENTE COMPLÈTE	
NOMBRE	RETRAITE	STRATES			NOMBRE	RETRAITE
5	2023-2024	55-59 2021-2024	55	55-59 2022-2024	3	2022-2024
5	2023-2024		56		3	2023-2024
5	2021-2023		57		2	2023-2024
10	2022-2024		58		9	2023-2024
14	2020-2024		59		15	2022-2024
22	2020-2024	60-64 2017-2024	60	60-64 2016-2024	19	2021-2024
19	2021-2024		61		12	2020-2024
14	2020-2024		62		9	2020-2023
10	2020-2023		63		9	2020-2023
13	2017-2024		64		12	2016-2024
12	2017-2024	65-69 2015-2020	65	65-69 a2015-2024	6	2018-2021
12	2015-2022		66		5	2020-2024
2	2018-2020		67		6	2019-2023
3	2016-2023		68		6	a2015-2023
5	2018-2023		69		2	2019-2024
2	2015-2024	70-75 a2015-2024	70	70-75 a2015-2024	4	2023-2024
2	a2015-2023		71		1	a 2015
3	2015-2022		72		0	----
2	2020-2021		73		1	2016
2	2015-2020		74		1	a2015
1	2023		75		1	2020

Le tableau 6 présente les résultats de ce croisement de données. Parmi les personnes qui sont retournées au travail, 163 sur 126 ont une rente incomplète, dont 78 sur 61 pour la strate (60-64) et 34 sur 25 pour la strate suivante. Notons également que l'année de retraite des deux premières strates se situe principalement entre les années 2021-2024.

SECTION II : LES GRANDES TENDANCES (résultats)

(résultats 2023-2024 dans la parenthèse)

RETOUR AU TRAVAIL en 2024-2025

- | | |
|------------------------------------------------|-------------------------------|
| • Oui en enseignement | 36% (58.6%) (4,3% autres CSS) |
| • Oui dans un autre domaine que l'enseignement | 5% (7,9%) |
| • Non | 59% (46%) |

Intention pour le futur

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| • Oui j'y songe et en enseignement | 11% (9%) |
| • Oui, mais jamais en enseignement | 7% (10) |
| • Non, je bien profite de ma retraite | 82% (80.6%) |

Nous avons vérifié auprès des personnes ayant répondu NON si certaines conditions pouvaient modifier leur décision de ne pas retourner et c'est à hauteur de 82% que les personnes disent avoir quitté définitivement. Le total des autres réponses n'a pas dépassé le 9%.

RETOUR IMPORTANT VERS SON CSS D'ORIGINE

Encore une fois, la grande majorité des personnes retournent à l'enseignement dans leur CSS d'origine comme le démontre le tableau 7.

On pourrait expliquer cette tendance par trois éléments :

- la proximité entre le lieu de travail et la maison;
- éviter la paperasse et les entrevues puisque le CSS conserve normalement les dossiers quelques années et,
- par sentiment d'appartenance à son CSS d'origine.

Nous pensons que les deux premiers motifs sont certainement les plus courants!

Tableau 7 – Comparatif CSS d’origine et CSS de retour

CSS/RÉGIONS	CSS Origine des répondants	Nombre retour à l’enseignement	CSS Retour	Membres APRFAE
CSSM -APPM	271	69	65	1625
CSSPI-SEPI	76	19	19	
CSSMB-SEOM	110	36	37	
CSSL-SERL	126	42	46	443
CSSMI-SEBL	122	40	41	420
CSSCV -SEO	17	6	5	399
CSSP -SEO	35	16	20	
CSSD -SEO	62	25	22	
CSSPS -SERQ	47	26	26	325
CSSLC-SERQ	47	18	17	
CSSVDC-SEHY	62	17	17	236
CSSTL-SES	12	1	1	54

PRÉCISIONS APPORTÉES À LA QUESTION SUR LE STATUT D’EMPLOI

La question 13 vérifiait le statut d’emploi lors du retour au travail. La très grande majorité des personnes répondantes ont coché les choix de réponses proposés selon les pourcentages qui suivent :

- suppléance occasionnelle : 67% (54,8%)
- contrat temps partiel 21% (22,8%)
- contrat E1 5% (5%)
- contrat E2 1%
- Autre(s) fonction(s) 6% (11,2%)

Au dernier choix de réponse, nous demandions aux personnes de préciser. Nous avons donc transcrit ces « autre(s) fonction(s) » et classé par CSS afin de permettre aux syndicats un meilleur repérage.

CSS	Tâches
CSS Seigneurie-des-Mille-Îles (SEBL)	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement des élèves qui sont scolarisés à la maison en vue de l’examen ministériel en juin et janvier. • Aide pédagogique. • Aide pédagogique auprès des élèves. • Aide pédagogique premier cycle 40 heures. • Co-enseignement et remplacement d’urgence.
CSS de Laval (SERL)	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignante jusqu’au 27 janvier 2025. • La mesure du rattrapage scolaire suite à la grève.

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de rattrapage (8 heures/semaine) et suppléance occasionnelle. • Remplacement de l'orthopédagogue 2 jours semaine (janvier à fin avril).
CSS des Draveurs (SEO)	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement de l'orthopédagogue 2 jours semaine (janvier à fin avril).
CSS Marguerite Bourgeoys (SEOM)	<ul style="list-style-type: none"> • Suppléance et leçons dans le cadre du plan de rattrapage. • Tutorat français et math avec élèves de 4^e.
CSS Montréal (APPM)	<ul style="list-style-type: none"> • Mentor. • Plan de rattrapage (co-enseignement avec certaines classes).
CSS Pointe-de-l'île (SEPI)	<ul style="list-style-type: none"> • Mentore retraitée. • Mentore retraitée et soutien pédagogique.
CSS Premières Seigneuries (SERQ)	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le programme passe-partout comme éducatrice spécialisée contrat à temps partiel et comme enseignante 3 heures à taux horaire. • Mentor pour les profs de musique non légalement qualifiés.
CSS Val-des-Cerfs (SEHY)	<ul style="list-style-type: none"> • Co-enseignement et tutorat.

QUI A SOLLICITÉ LE RETOUR AU TRAVAIL

La question 15 voulait identifier le recrutement des personnes retraitées dans les CSS.

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| • CSS | 10% (10,9%) |
| • Direction d'établissement | 25% (26,1%) |
| • Collègue | 22% (24,2%) |
| • Moi-même | 43% (10.1%) |

Il est évident que les CSS ne sont pas très proactifs dans la recherche de personnel qualifié. Sans l'initiative de plusieurs personnes retraitées, le problème de pénurie serait probablement plus élevé. Il est utile de préciser que plusieurs personnes nous ont mentionné ne pas être appelées en suppléance si le financement vient du budget école. *Les personnes retraitées coûtent trop cher!* leur dit-on. Or, l'entente des mesures salariales couvre toutes les suppléances faites par les personnes retraitées. Il est plus que temps que le CPN (comité patronal de négociation) s'assure que les directions d'établissement soient mieux informées des conditions de financement de la suppléance effectuée par des personnes retraitées.

Plusieurs personnes ont également précisé que leur nom n'étant pas inscrit dans le système de suppléance en vigueur, elles ne reçoivent pas ou peu d'appels ou sont privées d'un choix possible.

CHOIX DE STATUT LORS DE L'EMBAUCHE

À la question 16, nous demandions quel avait été leur choix de statut lors de l'embauche :

- Exclusivement de la suppléance occasionnelle 55% (41.1%)
- Remplacement temporaire d'une ou un collègue 12% (13.1 %)
- Contrat temps partiel pour l'année ou une partie d'année 19% (20.9%)
- Contrat temps plein E1 4%
- Contrat temps plein E2 1%
- Mentorat (toutes les formules). 4%
- Autre(s) fonction(s) 5% (1%)

L'un des objectifs était de vérifier les nouvelles dispositions de la convention collective mentorat et contrat E2. Ces deux dispositions semblent complètement passées sous le radar pour les personnes retraitées.

Encore une fois, le choix se terminait par « autre(s) fonction(s). Comme pour la section précédente, nous avons transcrit et classé les réponses par CSS. On constate qu'il y a peut-être ou parfois mélange entre statut d'emploi, fonctions et tâches, mais l'important est de n'échapper aucune donnée.

CSS	Tâches demandées à l'embauche
CSS de Laval (SERL)	<ul style="list-style-type: none"> • Rattrape d'élèves en difficulté en classe. • Plan de rattrapage du ministre de l'Éducation suite à la grève.
CSS Des-Portages-de-l'Outaouais (SEO)	<ul style="list-style-type: none"> • Trois jours pour un mandat spécial.
CSS Marguerite Bourgeoys (SEOM)	<ul style="list-style-type: none"> • Suppléance + enseignement à la leçon. • Tutorat.
CSS Montréal (APPM)	<ul style="list-style-type: none"> • Co-enseignement.
CSS Pointe-de-l'île (SEPI)	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement d'un collègue et création d'un programme d'accueil pour les suppléants.
CSS Premières Seigneuries (SERQ)	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat à taux horaire de 3 heures semaine à l'éducation des adultes et un contrat à temps partiel à Passe-Partout. • Soutien en classe.
CSS Seigneurie-des-Mille-îles (SEBL)	<ul style="list-style-type: none"> • 3 rencontres: <ul style="list-style-type: none"> ○ Première rencontre : Explication des opérations intellectuelles. ○ Deuxième rencontre : pratique d'un examen du ministère. ○ Troisième rencontre: surveillance de l'examen et correction. • Aide pédagogique au 2e et 3e cycle. • Aide pédagogique auprès de certains élèves. • Aide pédagogique.
CSS Val-des-Cerfs (SEHY)	<ul style="list-style-type: none"> • Tutorat et soutien en classe. • Aide en classe.

DIFFICULTÉS LORS DU RETOUR AU TRAVAIL

À la question 19, de notre questionnaire ne permettait pas de choix de réponse aux personnes qui n'avaient rencontré aucun problème. Ces personnes devaient donc cocher « autre difficulté » pour poursuivre l'enquête. Cette omission de notre part, qui sera corrigée le cas échéant, explique la grande proportion de « autre difficulté », mais ne semble pas avoir affecté le résultat.

La question 19 vérifiait si les personnes avaient rencontré des problèmes au cours de l'année :

- | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| • faire reconnaître mon échelon ou toucher le salaire à l'échelle | 6% (9%) |
| • avec le versement de la prime (7,5% ou 12,5%) | 10% (7%) |
| • difficulté avec l'assurance collective* | 16% (15%) |
| • autre difficulté | 67% |

*Nous précisons, comme nous le faisons chaque année, que les personnes qui ont rencontré des difficultés avec l'assurance collective sont celles qui sont admissibles à l'assurance collective de la FAE, ce qui veut dire les personnes sous contrat temps partiel et temps plein, soit 26.8% des personnes répondantes retournées au travail. La solution n'est pourtant pas compliquée, il suffit de prévoir leur **inadmissibilité** au régime d'assurance FAE et elles pourront ainsi demeurer au régime d'assurance de l'APRFAE. Nous avons appris dernièrement qu'une telle disposition existe déjà au secteur santé. Une telle mesure permettrait, à coût nul, d'éliminer une grande contrainte au recrutement des personnes retraitées que nous constatons et déplorons année par année.

Malgré le paragraphe introductif, plusieurs autres difficultés ont été rapportées. Nous les avons transcrites et classées selon les CSS afin de permettre un repérage plus facile. Pour des raisons de fluidité pour la lecture du rapport, nous avons placé ces nombreuses informations en annexe du document.

À la question 20 suivante, nous demandions si la situation avait été corrigée et par qui :

- | | |
|-------------------------------------------------------------|-------------|
| • oui, suite à mon intervention auprès du CSS | 29% (30.5%) |
| • oui, suite à l'intervention de mon syndicat auprès du CSS | 4% (4%) |
| • non (<i>*il faut alors contacter votre syndicat</i>) | 15% (21%) |
| • je n'ai rencontré aucune difficulté | 52% (47,3%) |

NIVEAU DE SATISFACTION SUITE AU RETOUR AU TRAVAIL :

- | | |
|--------------|-----|
| • Haut | 34% |
| • Bon | 53% |
| • + ou – bon | 7% |
| • Déception | 5% |
| • Mauvais | 1% |

RETOUR OU NON SELON L'APPLICATION DE MESURES SALARIALES

Nous avons posé clairement la question : si les conditions actuelles ne sont pas reconduites pour l'année scolaire 2025-2026, serez-vous disponible pour retourner au travail ? :

- Oui 31% (20.2%)
- Non 69% (79,7%)

La majorité des personnes répondent non, mais avec un pourcentage moins élevé que pour l'année 2023-2024. Le nombre de personnes qui ont pris leur retraite en 2023 ou 2024 avec une rente incomplète et qui sont retournées au travail pour plusieurs explique peut-être cet écart.

CONCLUSION

En comparant les données obtenues avec les deux années précédentes, on peut rapidement constater que les tendances sont assez similaires même si l'échantillon est inégal et que les pourcentages varient. Nous craignons qu'il en soit ainsi tant que le contexte scolaire sera ce qu'il est.

Les personnes retraitées sont, pour la plupart sensibles et préoccupées, par l'état de déliquescence de notre système public d'éducation. Nous l'avons constaté lors de la levée de fonds organisée par l'APRFAE en soutien aux enseignantes et enseignants lors de la grève générale de 2023. Moutlt témoignages et dons ont démontré la très grande solidarité et la très grande compassion des personnes retraitées envers ces collègues qu'ils ont quittés il n'y a pas si longtemps pour plusieurs.

La réalité des milieux de travail et des conditions d'exercice de plus en plus difficiles des enseignantes et des enseignants a des effets dévastateurs à plusieurs niveaux :

- Difficulté au niveau du recrutement qui s'accroît par la diminution du nombre d'étudiantes et étudiants aux facultés d'éducation;
- Difficulté de recrutement d'enseignantes et enseignants qualifiés;
- Difficulté de rétention, plusieurs quittent après quelques années et le nombre s'accroît d'année en année;
- Le nombre de personnes NLQ ayant besoin de soutien et qui ne peut compter que sur les collègues formés et expérimentés (par-dessus leur tâche déjà lourde);
- Le mentorat (ou autres stratégies de soutien à l'enseignement) est très peu exploité alors qu'une telle mesure permettrait plusieurs redressements et favoriserait le recrutement de personnes expérimentées et qualifiées;

- Les CSS sont devenus des administrateurs au service du SUPER ministre qui contrôle absolument TOUT sans reddition de compte sérieuse;
- Les CSS n'offrent à peu près plus de support aux enseignantes et enseignants aux prises avec des problèmes plus grands que leur capacité à les résoudre;
- Le financement fait cruellement défaut et annonce plus de coupures que d'augmentation;
- Les ressources professionnelles et d'aide sont de plus en plus insuffisantes, voire même absentes, alors que les besoins ne cessent de s'accroître;
- Les bâtisses de plus en plus vétustes, voire même devenues dangereuses dans certains cas;
- La montée de la violence et de l'intimidation, sous toutes ses formes, qui envenime les lieux de travail devenus hostiles et toxiques.

Toutes ces conditions, les personnes retraitées les connaissent, les ont vécues récemment pour plusieurs ou les ont vues se détériorer année par année. Elles ont choisi de quitter le navire, parfois avec une rente diminuée comme nous l'avons constaté au cours de notre enquête.

Peut-on s'étonner que les personnes retraitées, sauf exception, hésitent grandement avant d'y retourner ? Que les conditions de retour doivent être hautement attractives et, que malgré tout, l'engagement se traduit par de la suppléance occasionnelle ?

Et si les personnes retraitées, au-delà des déclarations creuses formulées dans une lettre estivale d'un ministre dépourvu, étaient reconnues professionnellement pour leur formation de qualité, leurs connaissances solides, leur grande expérience didactique pas seulement « *pour mettre un adulte dans la classe* ». Si le ministère et son ministre travaillaient plutôt à mettre tout cet arsenal pédagogique et cette richesse professionnelle disponible au soutien à l'enseignement et à l'intégration des jeunes « recrues » remplies de motivation, d'aspiration et de projets, peut-être il y aurait plus de personnes retraitées qui « *s'enrôleraient* » à nouveau, dans un rôle différent, mais surtout tellement plus signifiant!

Mais, ce gouvernement et son ministre optent davantage pour une centralisation des pouvoirs, en proposant de nombreuses lois qui cherchent à encadrer, à redresser, à confronter et finalement à créer une diversion afin de cacher l'incurie d'un gouvernement usé, dépassé et incapable de faire face à la réalité d'un système qui s'écroule. Son dernier budget est assez révélateur : 69M\$ pour les retraités avec un maigre 2,2% d'augmentation pour l'éducation, ce qui est nettement en deçà des coûts de système.

Les personnes retraitées ont un rôle important dans le contexte de pénurie actuel, mais ce n'est certainement pas sur nous que repose l'avenir.

Le déficit budgétaire, l'incompétence et le manque de considération de ce gouvernement n'auront d'autres effets que de décourager encore plus le personnel enseignant, y incluant les personnes retraitées. En plus des problèmes de recrutement et de rétention, l'exode de la profession se manifeste également en fin de carrière si on en croit les données révélées par cette enquête.

DES CONDITIONS SALARIALES MAXIMALES POUR UN ENGAGEMENT MINIMAL

ANNEXE

Autres difficultés rencontrées en cours d'emploi

CSS	Difficultés
CSS Cœur-Des-Vallées (SEO)	<ul style="list-style-type: none"> • Je peux faire de la suppléance seulement pour remplacer congé maladie. Je coûte trop cher quand c'est payé par le budget école.
CSS de Laval (SERL)	<ul style="list-style-type: none"> • Pas beaucoup d'appels. • Le calcul des minutes travaillées, on ne peut pas voir si on a bien été rémunéré. Plusieurs erreurs de calcul... • Écoles qui oublient de faire paiement sur pièce, retards de paiements. • Comprendre le paiement. • Les enseignants en poste se font dire que les retraités coûtent trop cher donc ne pas faire appel à eux lors de libérations pédagogiques, car cela affecte le budget de l'école. • Une transition compliquée au sein de la même compagnie d'assurances • Je ne sais pas pour l'assurance collective ??? • Compliqué de savoir si toutes les minutes sont comptées. ex. : battements, récréations intérieures, etc. • Ma première suppléance erreur de taux, mais erreur humaine. • Difficulté à me faire payer l'accueil et déplacement au début de l'année scolaire. Le problème s'est réglé à la mi-octobre. • Ajustement du taux horaire. • Comme cela fait plusieurs années, de retour, à la même école. Direction et prof. Concernés : à leur demande.
CSS des Draveurs (SEO)	<ul style="list-style-type: none"> • Des erreurs au niveau de la paie. • Une erreur pour une journée de suppléance oubliée sur la paie. • Comprendre pourquoi le montant de la journée payée est réparti en salaire (385.56\$ de 501.23\$) et en un montant pour des journées de maladie monnayables, de même que le montant de la prime. • Diminution de salaire avec l'an passé d'environ 40\$ par jour en moyenne. • Puisque je n'ai pas le même syndicat (orthopédagogue), j'ai des difficultés avec ma paie. • Oublier de mettre quelques jours sur mes paies. Beaucoup de difficulté avec mes paies année 2024-2025. Être payée à l'heure est difficile à gérer autant pour moi que pour la secrétaire. Même ce matin, j'ai dû aller voir la secrétaire, car il me manquait plusieurs heures sur la paie période 16. Je pourrais aussi mentionner ici que le directeur de l'école ne veut toujours pas que je fasse de la suppléance quand il doit me payer avec son budget-école.
CSS des-Portages-de-l'Outaouais (SEO)	<ul style="list-style-type: none"> • Erreur sur la paie : oublis d'heures ou de minutes sur la paie. • Erreurs répétées pour mes paies. • Avec le versement de la prime, mais rapidement ils ont corrigé la situation. • Le système de Scolago (je fais de la suppléance les journées que je ne travaille pas). • Je n'ai pas encore été payé. J'attends... Ça fait 3 semaines.

<p>CSS La Capitale (SERQ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La secrétaire oublie ou n'a pas le temps de saisir mes journées de travail pour la paie donc pas de salaire. C'est arrivé 2 fois. • Je travaillais avec des profs non qualifiés qui avaient préséance sur moi et on a cessé de m'appeler pour des suppléances, car je crois que je leur coûtai trop cher. • Je dois encore payer du syndicat ! Ce qui m'a surpris. Ne pas avoir accès à un compte ayant accès aux ordinateurs lorsqu'il y en a un dans la classe! • Compte employé / courriel que le centre service a fermé sans m'en aviser malgré le fait que j'avais signalé que j'étais intéressée à faire du remplacement dès ma signature de retraite en juin 2024. Scolago m'écrivant que tout était OK de leur plateforme. Ça m'a pris un temps fou, une perte de temps, perte d'énergie, stress. Grande difficulté à rejoindre un humain et recevoir de l'information au compte - gouttes de la part du Centre de services. TOUT est compliqué. J'ai finalement retrouvé mon courriel, changement de mot de passe, entente entre le Centre de services / SERQ / et moi. J'ai dû demander de l'aide à une jeune collègue. Concernant SCOLAGO, c'est désagréable. Mes collègues me demandent sur l'application, je ne reçois pas leur demande, je reçois très peu. Je ne comprends pas ma paie malgré les explications de la personne au CSS.
<p>CSS Premières Seigneuries (SERQ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difficile d'avoir un contact avec quelqu'un. Laissez à moi-même. Heureusement que je connais mon métier. • Acceptation Scolago très longue attente (1 mois et demi). • Comme éducatrice spécialisée au programme passe-partout, j'aurais aimé qu'on me reconnaisse comme enseignante. • Difficulté avec le remboursement de transport. • Le Centre de services a établi un ordre de priorité pour les suppléances et plusieurs personnes sans brevet se retrouvent avant les retraités. Bien que je préaccepte plusieurs suppléances, je n'en ai jamais obtenu. Les quelques suppléances que j'ai faites, je les ai obtenues quand des enseignantes que je connais m'ont assignée. Le Centre de services m'a confirmé l'ordre de priorité. • Les suppléances ne nous sont pas offertes si c'est pour des remplacements d'enseignants en formation, congrès, etc. Un enseignant pour nous demander si c'est un congé personnel. On nous a dit que c'était pour des raisons de coûts. Nos noms se retrouvent à la fin des listes; toutefois, certaines directions font des exceptions. • Lenteur à réactiver mon dossier.
<p>CSS Marguerite Bourgeoys (SEOM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire à la journée ne correspond pas à ce qui était offert les années précédentes. Paiement à l'heure plutôt qu'à la journée. Perte de 25% • Il y a une école qui n'utilisait pas le système SIR qui a décidé de ne plus me rappeler pour de la suppléance à cause de mon échelon salarial. La situation s'est corrigée cette année puisqu'il utilise le système maintenant. • J'ai un contrat ET de la suppléance occasionnelle. Très difficile de vérifier notre paie depuis qu'on est payés à la minute !!! De nombreuses erreurs. Il faut tout vérifier à chaque paie et être à notre affaire. • Aucun accès aux courriels professionnels, obtenir les codes d'accès pour ordinateur, photocopies, Mozaïk, etc. • Refaire mon dossier, antécédents judiciaires, activer mon compte. • Je ne suis pas certaine d'avoir reçu l'ajout lorsqu'on ne fait qu'une période. • Recevoir un ordinateur, un compte Microsoft, courriel, un local, un bureau pour travailler.... • Réactivation de mon courriel et accès à l'application pour choisir la suppléance

	<p>(plus de 1 mois de démarche de ma part et de la part de la direction).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à comprendre la méthode utilisée pour le calcul des minutes travaillées et la procédure actuellement mise en place pour comptabiliser notre temps de travail.
CSS Montréal (APPM)	<ul style="list-style-type: none"> • Ne pas être choisi pour faire du tutorat et certains remplacements, car mon salaire est trop élevé pour eux. • L'année dernière 23-24 beaucoup de difficultés concernant l'assurance collective. • Lourdeur administrative énorme à la CSSDM. Mon dossier a pris un mois avant d'être réactivé! • Une somme importante de documents m'a été demandée pour l'ouverture de mon dossier au CSSMB. De plus entre les services, ils ne semblent pas se parler des dossiers... Pour la paie, la dotation ils ne savaient pas que j'étais retraité donc ils enlevaient un montant pour la RREGOP. • Pas de secrétaire donc payé plus tard. • Nouvelle convention donc non rémunérée convenablement. • Il est compliqué de devoir gérer le dossier des assurances et de la RAMQ lorsque l'on obtient un contrat, même à 20%. Ce serait plus simple si l'on était embauché comme suppléant ou toute autre formule qui nous permet de conserver uniquement l'assurance de l'APRFAE ainsi que la RAMQ plutôt que de valser entre les deux à chaque contrat. • Enlevez plus de retenue à la source pour impôt. • Je peux offrir une journée par semaine pour un contrat annuel, mais le CSS n'offre que des contrats à 3 jours ou plus. • Paiement des heures de travail. Exemple : Je suis présente à l'école pendant toute la journée pour travailler durant les périodes 1,2 et 4 selon l'emploi du temps, mais je ne suis payée que pour les 3 périodes contrairement aux années précédentes pour lesquelles on payait une journée complète. • Mon mandat a débuté le 23 janvier et je n'ai pas encore reçu de paie alors je ne sais pas si je rencontrerai des difficultés. Pas encore reçu de paie. • Des oublis de périodes de suppléance.
CSS Pointe-de-l'île (SEPI)	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de formation pour enseigner TSA. • Je refuse des contrats pour ne pas payer l'assurance exigée par le gouvernement. • Le changement de paiement dans la convention collective. • Auparavant la Commission scolaire nous payait à la journée maintenant elle nous paie à l'heure. Cela a occasionné des questionnements... cela a occasionné d'autres problèmes: les premières semaines, ils nous payaient comme suppléants occasionnels.
CSS Seigneurie-des-Mille-îles (SEBL)	<ul style="list-style-type: none"> • Lors du paiement rétroactif de la prime (pour de la suppléance faite depuis septembre), aucune déduction d'impôts provincial et fédéral n'a été enlevée sur cette paie. En communiquant avec la CSSMI pour avoir des explications, on m'a dit que le système ne déduisait pas d'impôts pour un salaire d'un montant en bas de 250\$ ou 300\$? et on m'a demandé de remplir les formulaires d'impôt pour qu'ils me déduisent un montant additionnel sur les prochaines paies. • Perte de temps sur la paie. • Le salaire en suppléance est moindre de ce que la lettre du ministre mentionnait. Nous l'avons reçue le 1er juillet 2024. Notre rémunération de l'an dernier était plus que celle de cette année 2024-25. Ce qui n'est pas normal. Pourtant, les CS ont besoin de nous. • Je ne sais pas comment fonctionne la prime.

	<ul style="list-style-type: none"> • Élèves difficiles et troubles de comportement : Erreur sur le pourcentage de tâche. • Retrouver des documents demandés.....Bureaucratie!!!!!!
CSS Val-des-Cerfs (SEHY)	<ul style="list-style-type: none"> • Système informatique. • Peu de demande malgré la pénurie. • Je ne veux faire que des demi-journées de suppléance, mais on ne m'en offre jamais. • Feuille de temps à remplir en ligne compliquée...délai pour se faire payer. • Difficulté technique avec Scolago, j'ai fait une demande pour le système Scolago à l'automne et en janvier je n'étais toujours pas activée dans le système. • La CSS Val-des-Cerfs ne paie pas les déplacements, accueil lors des suppléances occasionnelles. La convention ayant changé, le taux de suppléance est moins attrayant. Nous sommes payés à l'heure, alors qu'avant nous étions payés en fonction de blocs de minutes qui donnaient des périodes d'enseignement. Exemple: cette année pour obtenir le même salaire qu'une journée de l'an passé, je dois enseigner toutes les périodes de la journée. L'an passé c'était 4 périodes pour avoir le salaire d'une journée complète.