

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

Édition 2025-2026

PRÉAMBULE

Une enquête sur le retour au travail de personnes retraitées membres de l'APRFAE est menée depuis 2022. Malgré les modifications apportées dans le questionnaire au cours des années, l'objectif demeure le même soit *mesurer l'importance en nombre de personnes retraitées qui retournent au travail, particulièrement à l'enseignement, et connaître les difficultés qu'elles rencontrent.*

Comme la réalité des milieux de travail a évolué au cours des quatre dernières années, nous avons modifié le questionnaire afin de vérifier de nouveaux éléments et de nouvelles tendances. Rappelons qu'au cours de l'analyse des données du rapport de 2024, nous avons constaté avec surprise un rajeunissement de l'âge de la retraite de plusieurs façons :

- pour la première fois, des personnes retraitées de 54 ans répondaient au questionnaire;
- le nombre de personnes retraitées de la strate 54-59 ans augmentait continuellement depuis 2022;
- et, de ce nombre, plusieurs se retiraient avec une rente incomplète (c'était également le cas pour une majorité de personnes de 60-64 ans).

Comme ce constat non prévu s'est révélé lors l'analyse des données, nous n'avions pas suffisamment d'information pour documenter davantage cet élément.

Dans la présente enquête, nous avons donc ajouté quelques questions supplémentaires afin de vérifier l'interaction entre l'âge de la retraite et le niveau de la rente, avec ou sans pénalité.

Au cours de l'automne 2025, l'Association a reçu un volume d'appels plus important qu'à l'habitude de membres à qui on disait *qu'elles coûtaient trop cher pour la suppléance*. Nous avons également vérifié cet élément et sa provenance, ainsi que l'importance de la présence de personnes non légalement qualifiées (NLQ) sur le terrain.

Le 12 février dernier prenait (enfin) effet une disposition de l'entente hors convention entre le Conseil du trésor et la FAE précisant que les personnes retraitées sous contrat n'étaient plus admissibles au contrat d'assurance collective du personnel enseignant. Rappelons que cette obligation légale d'adhérer au contrat d'assurance 9995 (de la FAE), et, par conséquent, d'annuler le contrat d'assurance de personne retraitée apportait son lot de difficultés administratives signalées dans chacun des rapports. Un irritant majeur qui décourage le retour au travail de plusieurs. L'enquête étant déjà terminée lors de la prise d'effet de cette disposition, nous n'avons malheureusement pu en mesurer les impacts. Mais nous pouvons parier qu'au 12 février, la très grande partie des contrats était déjà en vigueur et que l'obligation de changer de régime est demeurée pour la très grande majorité. Il reste à espérer qu'elle sera reconduite pour les prochaines années et que nous pourrions en mesurer les effets positifs.

L'édition 2025 s'est tenue du 3 au 17 février 2026. L'invitation courriel a été envoyée à 3734 membres. La durée moyenne du remplissage a été de 4 minutes et 2 secondes. Au final, 1207 personnes y ont répondu dans les délais et, bien que ce soit le nombre de personnes répondantes le plus élevé depuis la première enquête, cela correspond à 32.5% de participation. Il faut mentionner que dans le nombre 3734, il y a des membres qui ne sont pas des enseignantes ou enseignants, mais plutôt du personnel-conseil, technique ou administratif à l'emploi d'une institution privée, de la FAE ou d'un syndicat affilié. Plusieurs nous ont contactés pour nous mentionner ce fait. Nous devons nous assurer que ces membres ne seront pas sollicités pour les futures enquêtes.

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 à l'origine. Lorsque disponibles ou pertinentes, nous avons ajouté les données 2024-2025 permettant ainsi d'apprécier les tendances qui s'expriment d'une année à l'autre.

LE QUESTIONNAIRE

L'édition 2025, en plus des différents éléments habituels, questionne davantage le taux de rente, avec ou sans pénalité, le bénévolat ainsi que les difficultés relatives à la suppléance en lien avec le financement des *Mesures salariales pour les personnes retraitées pour 2025-2026*.

Il se décline en trois (3) blocs distincts :

1. Identification et profil des personnes répondantes

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

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 « NON » ou « Oui dans un autre domaine » devaient répondre à quelques questions supplémentaires de cette section. Ces questions vérifiaient si leur décision était définitive ou si certains éléments pouvaient la modifier. Le questionnaire prenait fin pour ces personnes après cette dernière étape. Celles qui répondaient « OUI en enseignement » étaient immédiatement dirigées vers la section suivante.

3. Section des détails du retour au travail

Les personnes qui avaient répondu « OUI en enseignement » devaient répondre aux questions précisant les détails sur leur retour au travail (CSS, recrutement, statut et secteur d'emploi, les difficultés, etc.). Seules les personnes ayant coché *uniquement pour de la suppléance* devaient répondre à trois (3) questions supplémentaires qui vérifiaient leur réalité au regard des mesures de financement. Enfin, une dernière question vérifiait l'influence des mesures salariales appliquées en 2025-2026 sur leur décision d'y retourner en 2026-2027.

SECTION I – QUELQUES DONNÉES SUR LE PROFIL DES PERSONNES RÉPONDANTES

Tableau 1 : Âge des personnes répondantes, pour les années 2024-2025 et 2025-2026 et secteurs d'enseignement

Le Tableau 1 permet de comparer les années 2024-2025 et 2025-2026. Dans tous les cas de figure, les nombres sont tous plus élevés sauf pour quatre (4) exceptions : les 80 et + au préscolaire et au primaire, les 65-69 au secondaire, et la catégorie 60-64 à la FGA et à la FP. La faible importance des différences pour le primaire et le secondaire n'affectent aucunement les tendances connues. Cependant, nous remarquons que pour les secteurs FGA et FP ces données ont une incidence sur les strates d'âge habituelles de retour au travail. Encore cette année, 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.

Âges ↓	Nb membres		Total répondants		Préscolaire		Primaire		Secondaire		FGA		FP	
	24-25	25-26	24-25	25-26	24-25	25-26	24-25	25-26	24-25	25-26	24-25	25-26	24-25	25-26
Années → + / - 54-59	272	310	151	173	20	14	87	98	35	46	2	5	7	10
60-64	1165	1209	379	442	42	48	184	228	98	123	18	13	37	30
65-69	1087	1219	269	337	23	30	102	148	95	93	21	30	28	36
70-74	613	676	122	169	12	18	53	57	35	46	14	27	8	21
75-79	324	395	61	80	3	7	33	38	17	25	4	6	4	4
80 et plus	41	98	5	6	1	0	2	1	2	3	0	2	0	0
Total	3502	3907	987	1207	101	117	461	570	282	336	59	83	84	101

Tableau 2 : Pourcentage de personnes répondantes et celles retournées à l'enseignement 2025-2026 par strates d'âge et les secteurs d'enseignement

Les rapports précédents démontraient que les deux strates de retour au travail dans tous les secteurs confondus étaient les strates 60-65 et 65-69. Le tableau 2 indique des changements à ce niveau. On constate, en effet, bien que les différences soient d'importance relative, il y aurait un rajeunissement au niveau du primaire et de la FP puisque la strate 54-59 arrive en deuxième. C'était déjà le cas pour le primaire dans l'édition 2024, mais il n'y a cependant pas lieu de conclure à une nouvelle tendance puisque le nombre de personnes était supérieur en 2024. Il y aura peut-être un lien à faire avec le niveau de la rente, avec ou sans pénalité, pour ces catégories et l'incidence des coupures en francisation dans le secteur de la francisation de la FGA.

Âges	Total membres	Total répondants	Préscolaire			Primaire			Secondaire			FGA			FP		
			*	**	%	*	**	%	*	**	%	*	**	%	*	**	%
+ / - 54-59	310	173	14	9	64%	98	53	54%	46	20	43%	5	0	0%	10	6	60%
60-64	1209	442	48	15	31%	228	106	46%	123	43	35%	13	8	62%	30	11	37%
65-69	1219	337	30	11	37%	148	50	34%	93	24	26%	30	6	20%	36	3	8%
70-74	676	169	18	3	17%	57	9	16%	46	13	28%	27	2	7%	21	4	19%
75-79	395	80	7	0	0%	38	1	3%	25	2	8%	6	0	0%	4	0	0%
80 et plus	98	6	0	0	0%	1	0	0%	3	0	0%	2	0	0%	0	0	0%

* nombre de personnes répondantes

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

Tableau 3 : Personnes retournées à l'enseignement par CSS et par secteurs d'enseignement pour 2025-2026

C'est la première fois que nous produisons le tableau 3. Il indique le nombre de personnes retournées en enseignement pour chacun des Centres de services scolaires, par secteurs d'enseignement. À une exception près, les données confirment que le nombre de personnes qui retournent au travail est plus nombreux aux secteurs primaire et secondaire pour l'ensemble des CSS. C'est toujours le cas et ça n'a rien d'étonnant!

CSS	Précolaire	Primaire	Secondaire	FGA	FP
CSSCDV-SEO	0	8	2	0	1
CSSDD-SEO	4	20	9	1	0
CSSPO-SEO	7	1	7	4	1
CSSLC-SERQ	2	10	5	3	1
CSSPS-SERQ	1	5	8	0	2
CSSL-SERL	5	35	9	3	6
CSSBM-SEOM	2	22	12	1	4
CSSPI-SEPI	3	14	8	1	0
CSSDM-APPM	15	54	24	3	7
CSSSMI-SEBL	2	32	9	0	1
CSSVC-SEHY	3	12	8	0	1
CSSTL-SES	0	0	1	0	0

Tableau 4 : Personnes retournées à l'enseignement, par secteurs d'enseignement, selon les fonctions pour les années 2024 et 2025, en indiquant des données sur l'âge

Précisons que 38 personnes sont retournées dans l'enseignement sans indiquer quel était leur statut d'emploi (cases vides). Le Tableau 4 affiche le nombre de personnes retournées à l'enseignement, par secteurs d'enseignement et par fonctions en comparant les années 2024 et 2025. Les fourchettes d'âge sont inscrites entre parenthèses. Encore cette année, la majorité des personnes retournent pour la suppléance occasionnelle sauf à la FGA. Les fourchettes d'âge sont à peu près les mêmes. Pour les contrats temps partiel, on voit une augmentation sensible au primaire qui passe de 38 à 43, de 1 à 4 pour la FP alors que le nombre de contrats E1 et E2 se maintient. Au primaire, la diminution de 4 constatée dans la section « autres fonctions » pourrait s'expliquer par l'ajout de 4 dans la section « mentorat » que nous avons ajoutée cette année. 43% des contrats à temps partiel au primaire sont de 20 et 40% et 19% des contrats sont de 60%. Ces pourcentages peuvent signifier que plusieurs enseignantes et enseignants diminuent leur prestation de travail hebdomadaire, sont en traitement différé ou en retraite progressive puisque les contrats temps partiel ne sont pas réservés qu'aux personnes retraitées.

	Précolaire		Primaire		Secondaire		FGA		FP	
	2425	2526	2425	2526	2425	2526	2425	2526	2425	2526
Autres fonctions	1 -58	2 (70-71)	12 (54-65)	8 (55-67)	3 (60-63)	5 (61-68)	1 -66	1 67	1 -67	3 (58-64)
Contrats temps partiel	6 (56-57)	5 (63-67)	38 (55-73)	43 (59-72)	18 (57-72)	16 (57-71)	3 (61-70)	3 (62-69)	1 -69	4 (62-72)
Contrat E1	1 -63	1 57	10 (59-73)	10 (55-74)	5 (59-71)	6 (56-77)	0	2 (63-74)	1 -69	0
Contrat E2	0	0	1 -75	2 (64-65)	0	1 72	0	1 62	1 -75	0
Suppléance	20 (57-67)	27 (57-73)	122 (55-74)	137 (65-75)	47 (55-74)	60 (56-74)	13 (60-75)	8 (61-70)	11 (55-69)	12 (55-73)
Mentorat		0		4 (58-63)		0		0		0

Tableau 5 : Rente de retraite des personnes répondantes pour les années 2024-2025 et 2025-2026

Le rapport de 2024 recensait cette donnée pour la première fois et les résultats, bien qu'incomplets, nous ont permis, par un jeu de croisement de données, d'avancer certaines interprétations.

Les données indiquent des résultats à peu près similaires pour les deux années. 37,7% des personnes avaient une rente complète en 2024 pour 38,86% en 2025. 61,8% déclaraient une rente incomplète pour 2024 contre 61,12% pour 2025. Le nombre de personnes ayant une rente incomplète, toutes catégories confondues, est donc plus élevé en 2025 comme c'était le cas en 2024.

	Précolaire		Primaire		Secondaire		FGA		FP	
	2425	2526	2425	2526	2425	2526	2425	2526	2425	2526
Rente complète	36 (3.6%)	49 4,05%	196 (19.8%)	229 19%	107 (10.8%)	124 10,27%	15 (1.5%)	32 2,65%	20 (2%)	35 2,89%
Rente incomplète	65 (6.5%)	68 5,63%	265 (26.8%)	341 28,25%	175 (17.7%)	212 17,56 \$	44 (4,40%)	51 4,22%	64 (6.4%)	66 5,46%

Comme on serait porté à le croire, les personnes qui retournent au travail ont pour la plupart une rente incomplète, avec ou sans pénalité. Les tableaux 5a, 5b, 5c, 5d visent à vérifier cette hypothèse sous différents angles.

Pour bien comprendre les données, il faut compter 1207 personnes répondantes, dont 399 retournées à l'enseignement. Pour certains tableaux, nous avons retiré de cette analyse les personnes retournées à l'enseignement ailleurs que dans une CSS/FAE. Cela donne 361 personnes, tous secteurs confondus dont :

- 244 à la suppléance occasionnelle (67,5%);
- 71 avec contrat à temps partiel (19,6%);
- 23 avec contrat temps plein (6,3%);
- 19 autres fonctions (5.2%);
- et 4 personnes ont fait du mentorat.

Les quatre tableaux confirment partiellement l'hypothèse. Il y a plus de personnes répondantes et plus de personnes retournées à l'enseignement qui ont une rente incomplète. En revanche, il y a moins de personnes qui subissent une pénalité. Les deux premiers tableaux présentent le résultat par secteurs d'enseignement.

Tableau 5a : Rente de retraite des personnes répondantes avec ou sans pénalité par secteurs d'enseignement

On peut constater qu'une bonne majorité des personnes répondantes, soit **61%**, a quitté avec une rente incomplète et, qu'un peu moins de la moitié, avec pénalité pour 29.4%.

Rente	Complète	Incomplète	Avec pénalité	Sans pénalité
préscolaire	49	68	36	32
primaire	229	341	179	162
secondaire	124	212	92	120
FGA	32	51	22	29
FP	35	66	26	40
Total	469	738	355	383
	38,8%	61.14%	29.41%	31.7%

Tableau 5b : Rente de retraite des personnes retournées à l'enseignement, dans un CSS/FAE, avec ou sans pénalité par secteurs d'enseignement

Le tableau 5b donne les mêmes informations, mais pour les personnes retournées à l'enseignement dont le nombre est de 361 personnes pour les CSS/FAE. Nous arrivons à peu de chose près au même résultat, soit **57,8%** avec une rente incomplète, mais le nombre de personnes avec pénalité a chuté et se trouve nettement inférieur. C'est donc dire que le niveau de rente influence probablement davantage la décision de retourner au travail sans nécessairement qu'il y ait une pénalité.

Sans étonnement, le plus grand nombre de personnes ayant une rente incomplète se retrouve dans les deux catégories où le retour au travail est plus élevé. Encore là, le facteur pénalité semble moins important.

Rente	Complète	Incomplète	Avec pénalité	Sans pénalité
préscolaire	13	22	8	14
primaire	87	117	47	70
secondaire	36	52	18	34
FGA	8	7	4	3
FP	8	11	3	8
Total	152	209	80	129
%	42,1%	57.8%	22.1%	35.7%

Tableau 5c : Personnes retournées à l'enseignement par catégories d'âge, par année de service et selon le niveau de rente.

Même si le résultat varie pour quelques années, le croisement de données du tableau 5c démontre encore une fois que **58,6%** des personnes ont une rente incomplète, particulièrement entre les années 2019 et 2022. Encore une fois, les catégories d'âge les plus touchées sont les 60-64 et les 65-69 ans.

On peut également visualiser la constante avec les années. Plus particulièrement depuis la fin de la pandémie, la majorité des personnes qui retournent à l'enseignement déclare une rente incomplète. La différence est moins significative pour les 54-59, mais elle demeure importante pour les autres catégories.

âge	rente	- 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
54- 59	C	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	8	25	43
	I	0	0	0	0	0	0	0	0	4	11	12	18	45
60- 64	C	0	0	0	1	0	2	8	10	11	23	15	11	81
	I	0	0	0	0	0	10	13	9	20	17	16	17	102
65- 69	C	1	0	1	0	2	4	7	3	4	2	1	3	28
	I	0	1	1	2	2	15	13	10	4	11	3	4	66
70- 74	C	4	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	11
	I	0	3	0	2	1	2	2	2	6	1	0	1	20
75- 79	C	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

Tableau 5d : Données sur les personnes retournées ou non au travail, avec rente incomplète et pénalité par année de retraite

Ce tableau vérifie l'hypothèse en croisant les données sur la rente incomplète avec l'année de la retraite. Les cinq (5) années indiquant le plus grand nombre de personnes répondantes sont dans l'ordre de 2025, 2023, 2020, 2022 et 2024 avec le même rangement pour la rente incomplète et le retour à l'enseignement. Nous n'avons pas considéré la ligne avant 2015 puisqu'il n'y avait aucun retour au travail. Du côté du non-retour, les résultats sont plus éparés, mais cette fois la ligne avant 2015 est plus importante, suivie au deuxième rang de l'année 2025. Dans tous les cas de figure, l'année 2025 est une année importante dans cette recherche.

Années	Nb retraites	*Retour	*Rente incomplète	*Pénalité	* Non- retours	*Rente incomplète	*Pénalité
a2015	160	0	0	0	145	83	53
2015	37	3	3	2	30	18	12
2016	32	2	1	1	26	10	8
2017	28	5	4	2	22	15	9
2018	46	4	2	2	37	24	14
2019	111	32	25	16	74	51	28
2020	127	40	24	11	70	47	31
2021	98	30	17	4	62	37	18
2022	118	47	30	7	62	33	15
2023	151	65	30	2	71	50	19
2024	117	53	28	6	56	31	14
2025	182	77	37	8	92	59	22
Total	1207	358	201	61	747	458	243
%	100	29.6%	56.1%	30.4%	61.8%	61.3%	53%

* données ne touchant que les retours dans CSS FAE

Nous avons donc classé les différents éléments du tableau 5d en considérant les cinq (5) résultats les plus élevés pour chacun, dans l'ordre. La particularité de ce tableau est de constater que l'année 2025 apparaît dans toutes les catégories et en première place pour toutes les cases de la catégorie retour au travail. Alors qu'à l'inverse, toutes les personnes qui ont pris leur retraite avant 2015 et qui ont une rente incomplète ne retournent plus à l'enseignement. Une autre démonstration de l'importance des mesures pour les personnes retraitées.

Plus grand nombre personnes retournées			Plus grand nombre personnes non retournées		
1. 2025	1. 2025	1. 2025	1. avant 2015	1. avant 2015	1. avant 2015
2. avant 2015	2. 2023	2. 2022*	2. 2025	2. 2025	2. 2020
3. 2023	3. 2024	2. 2023*	3. 2019	3. 2019	3. 2019
4. 2020	4. 2022	4. 2024	4. 2023	4. 2023	4. 2025
5. 2022	5. 2020	5. 2020	5. 2020	5. 2020	5. 2021

*indiqué égalité de nombre de personnes pour ces deux années

Tableau 6 : Personnes retournées à l'enseignement, selon une rente complète ou incomplète, selon les strates d'âge et les années de prise de la retraite

Le tableau 6 présente une synthèse des résultats de croisements de données. Parmi les personnes répondantes, 234 ont une rente incomplète : les deux strates les plus importantes sont les 60-64 (102) et les 65-69 (66). Une différence de résultats pour les personnes dont la rente est complète puisque les plus importantes sont les 55-59 (43) et les 60-64 (81) alors que ce sont 45 personnes de cette tranche d'âge du côté de la rente incomplète. Il est intéressant de noter qu'on retrouve des personnes qui ont pris leur retraite en 2025 dans chacune des strates indépendamment du niveau de la rente. Ces données confirment le « rajeunissement » des personnes qui retournent au travail ainsi qu'une majorité ayant une rente incomplète.

RENTE INCOMPLÈTE			ÂGE	STRATES	RENTE COMPLÈTE	
NOMBRE	ANNÉE RETRAITE	STRATES			NOMBRE	ANNÉE RETRAITE
2	2025	55-59 2022-2025	55	55-59 2022-2025	4	2024-2025
3	2022-2025		56		3	2023-2025
10	2023-2025		57		9	2023-2025
11	2023-2025		58		13	2023-2025
19	2022-2025		59		14	2022-2025
14	2019-2025	60-64 2019-2025	60	60-64 2017-2025	17	2021-2025
19	2019-2025		61		18	2022-2025
28	2019-2025		62		20	2019-2024
19	2019-2025		63		11	2020-2025
22	2019-2025		64		15	2017-2025
15	2017-2024	65-69 2015-2025	65	65-69 A2015-2025	6	2019-2025
22	2019-2025		66		5	2018-2022
8	2018-2025		67		7	2018-2025
9	2015-2023		68		8	A2015-2025
12	2017-2025		69		2	2016-2021
9	2015-2023	70-75 2015-2025	70	70-75 A2015-2025	5	A2015-2025
2	2017-2022		71		2	2023-2024
4	2015-2025		72		1	2022
3	2015-2022		73		1	A2015
2	2019-2022		74		2	A2015
0/1	0/2023		75/77		2	A2015

LA RENTE A-T-ELLE UNE INFLUENCE SUR LA DÉCISION DE RETOURNER AU TRAVAIL?

La réponse la plus probable semble être OUI puisque les nombreux tableaux démontrent par différents biais qu'une grande partie des personnes qui retournent à l'enseignement ont une rente incomplète. Par contre, le critère de pénalité, qui compte pour certaines personnes, ne semble pas vraiment déterminant pour l'ensemble puisque les résultats sont assez diversifiés. On peut donc conclure que les *Mesures salariales pour les personnes retraitées* sont un incitatif important de retour à l'enseignement et pas seulement pour les personnes qui ont une rente incomplète. Cela se confirme par les réponses obtenues à la dernière question où 69% disent ne pas y retourner pour 2026-2027 si des mesures ne sont pas reconduites.

Tableau 7 : Bénévolat des personnes répondantes retournées ou non au travail

Par curiosité, nous avons voulu vérifier le degré d'influence du bénévolat dans la décision de retourner ou non au travail. Force est d'admettre que les personnes répondantes ne sont pas vraiment généreuses de leur temps puisque la totalité des personnes qui retournent à l'enseignement et plus de la moitié des personnes qui ne sont pas retournées ne font aucun bénévolat. Il faut dire qu'elles en ont fait beaucoup avant leur retraite!

Bénévolat	Retour au travail enseignement	Retour autre que l'enseignement	Non-retour au travail
Oui, j'en fais encore	0	22	241
Oui, mais j'ai cessé	0	5	66
Non	0	34	440

Tableau 8 : personnes répondantes par CSS d'origine, de retour en enseignement et non-retour

La très grande majorité des personnes retournent dans leur CSS d'origine soit 338 alors que 61 dans un autre CSS/FAE et 36 dans un autre CSS ou au privé. On peut trouver les détails par secteur d'enseignement en consultant le tableau qui suit.

CSS	Syndicats	Répondants		Retournés	Même CSS	Non FAE	Non-retour	membres APRFAE
CSSCV	SEO	22	1.8%	11	11	0	11	72
CSSPO		47	3.8%	20	18	0	26	142
CSSD		76	6.2%	34	28	4	39	228
CSSL	SERL	157	13	58	52	4	93	496
CSSM	APPM	337	27.9%	103	84	10	218	1090
CSSPS	SERQ	46	3.8%	16	14	1	24	158
CSSLC		60	4.9%	21	15	3	29	210
CSSTL	SES	14	1.1%	1	1	0	13	60
CSSMB	SEOM	135	11.1%	41	32	6	87	480
CSSPI	SEPI	77	6.3%	26	21	5	47	252
CSSSMI	SEBL	154	12.7%	44	40	1	106	474
CSSVDC	SEHY	82	6.7%	24	22	2	54	255

SECTION II - LES GRANDES TENDANCES EN RÉSUMÉ

QUELQUES STATISTIQUES EN VRAC

RETOUR AU TRAVAIL

• oui en enseignement	2025-2026	30%	2024-2025 36%
• oui, dans un autre domaine	2025-2026	5%	2024-2025 5%
• non	2025-2026	62%	2024-2025 59%

INTENTION D'Y RETOURNER POUR LE FUTUR

• Oui j'y songe et en enseignement	2025-2026	7%	2024-2025 9%
• Oui, mais jamais en enseignement	2025-2026	8%	2024-2025 7%
• Non, je bien profite de ma retraite	2025-2026	85%	2024-2025 80.6%

STATUTS D'EMPLOI

Fonctions	Demandé à la recherche	Réellement travaillé
Suppléance occasionnelle	67.5%	54.2%
Contrat temps partiel	19.6%	32.4%
Contrat E1	5.2%	4.4%
Contrat E2	1.1%	0.83%
Mentorat	1.1%	2.7%
Autres fonctions	5.2%	5.2%

Les personnes qui cochaient *Autre(s) fonction(s)* devaient préciser leur réponse. Un tableau exhaustif compilant toutes ces réponses par CSS est déposé à l'Annexe I.

QUI A SOLLICITÉ VOTRE RETOUR AU TRAVAIL

• CSS	2025-2026	13%	2024-2025 10%
• Direction d'établissement	2025-2026	23%	2024-2025 25%
• Collègue	2025-2026	14%	2024-2025 22%
• Moi-même	2025-2026	50%	2024-2025 43%

Les CSS ne sont jamais 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.

L'Association ayant reçu plusieurs appels à ce sujet, nous avons cru bon mesurer l'ampleur de cette situation.

« TU COÛTES TROP CHER » ?

• Oui par le CSS	2025-2026	3.57%
• Oui par la direction	2025-2026	26%
• Oui par un collègue	2025-2026	24%
• Non, j'ai travaillé régulièrement	2025-2026	46%

C'est donc la majorité des personnes suppléantes qui ont probablement été refusées pour ce motif soit 53,5% contre 47% qui semble ne pas avoir manqué de travail. Visiblement, le texte des *Mesures salariales pour les personnes retraitées 2025-2026* a été mal expliqué ou mal compris par des CSS, des directions d'établissements et même des enseignantes et des enseignants dont la proportion est aussi élevée que celle des directions. Il sera important d'insister sur cet élément dans les ententes futures éventuelles, car cette mauvaise compréhension prive les milieux de presque la moitié des personnes disponibles pour la suppléance.

PRÉSENCE DES NLQ

Dans la logique de la question précédente, nous avons tenté de vérifier l'importance des *personnes non légalement qualifiées* qui ont fait de la suppléance et mesurer l'incidence sur le volume de travail offert aux personnes retraitées. La question étant : *a-t-on fait appel à des personnes non légalement qualifiées plutôt que de recourir à vos services pour la suppléance?*

• Oui, et je n'ai pas pu travailler comme je le souhaitais	18%
• Oui, mais j'ai quand même pu travailler comme je le souhaitais	14%
• Non, pas à ma connaissance	17%
• Je l'ignore	50%

32% des personnes répondent oui à la question alors que près de 67% ne sont pas en mesure de confirmer la présence de personnes non légalement qualifiées. On peut déduire que parmi les 53,5% qui n'ont pu travailler parce qu'elles coûtaient trop cher, plusieurs ne sont pas en mesure de savoir qui fait de la suppléance et le statut de ces personnes. C'est pour cette raison que les résultats ne nous ont pas vraiment étonnés.

SOURCE D'INFORMATION DES MESURES POUR PERSONNE RETRAITÉE

Cette question est complémentaire aux deux autres. Nous cherchions à savoir si les personnes retraitées étaient informées des mesures et d'où elles tenaient cette information.

• Oui, par l'APRFAE-EXPRESS produit par l'association	36%
• Oui, par la direction de l'établissement où j'enseignais	7%
• Oui, par un collègue	30%
• Non, je n'ai pas pu faire le remplacement que je souhaitais	13%
• Non, mais j'ai pu faire le remplacement que je souhaitais	14%

Comme nous avons publié cette information à trois reprises en septembre, octobre et janvier dans notre bulletin, nous étions heureux de constater que 36% des personnes répondantes l'avaient lu! Comme il semble que la deuxième source d'information soit le collègue, les syndicats devraient s'assurer que cette information soit bien comprise par les enseignantes et les enseignants d'autant plus que 24% d'entre eux pensent que les personnes retraitées coûtent trop cher. Nous n'avons pas inclus le CSS et le syndicat dans le choix de réponses. Nous avons pris note pour le futur, le cas échéant.

RETOUR AU TRAVAIL DEPUIS COMBIEN DE TEMPS

- depuis 2025-2026 29%
- depuis 2 ans 20%
- depuis 3 ans 22%
- depuis 4 ans 14%
- depuis 5 ans et plus 16%

Des 29% qui sont retournés au travail en 2025-2026, il peut y avoir deux catégories : les personnes qui ont pris leur retraite en 2024-2025 ou des personnes qui ont pris leur retraite antérieurement et qui reviennent pour améliorer leur revenu annuel.

Les deux catégories se justifient parfaitement. Nos tableaux antérieurs démontrent qu'un grand nombre de personnes, dont la majorité avec une rente incomplète, a pris sa retraite en 2024-2025. Nos données nous indiquent en effet que pour l'année 2024-2025 :

- 182 personnes répondantes ont pris leur retraite (soit 15%);
- 107 de ces personnes ont une rente incomplète dont 12 avec pénalité;
- 40 sont de retour au travail en 2025-2026;
- La fourchette d'âges passe de 55 à 71 ans dont 20 ont moins de 60 ans.

Les données recueillies nous indiquent également :

- 1025 personnes répondantes ont pris leur retraite avant 2025;
- 631 de ces personnes ont une rente incomplète dont 318 avec pénalité;
- 82 sont de retour au travail en 2025-2026;
- La fourchette d'âges passe de 54 à 66 ans dont 50 ont moins de 60 ans.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

- Faire reconnaître mon échelon ou toucher le salaire à l'échelle 7%
- Avec le versement de la prime 7%
- Difficulté avec l'assurance collective 12%
- Aucune difficulté 67%
- Autre difficulté 7%

Les personnes qui cochaient *Autre difficulté* devaient préciser leur réponse. Un tableau exhaustif des réponses par CSS est déposé à l'Annexe II. Il est à noter que 43% des problèmes soulevés n'étaient pas encore résolus au moment de l'enquête et nous avons recommandé les personnes à leur syndicat local.

NIVEAU DE SATISFACTION SUITE AU RETOUR AU TRAVAIL :

- | | | | | |
|--------------|-----------|-----|-----------|-----|
| • Haut | 2025-2026 | 27% | 2024-2025 | 34% |
| • Bon | 2025-2026 | 53% | 2024-2025 | 53% |
| • + ou – bon | 2025-2026 | 12% | 2024-2025 | 7% |
| • Déception | 2025-2026 | 7% | 2024-2025 | 5% |
| • Mauvais | 2025-2026 | 1% | 2024-2025 | 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 2026-2027, serez-vous disponible pour retourner au travail ? :

• Oui	2025-2026	31%	2024-2025	31%
• Non	2025-2026	69%	2024-2025	69%

Malgré un nombre plus élevé de personnes répondantes, les pourcentages sont les mêmes que pour l'année 2024-2025.

CONCLUSION

Cette enquête nous aura permis encore une fois de valider les grandes tendances qui s'expriment lorsqu'on parle de retour à l'enseignement des personnes retraitées. Cette édition aura cependant permis de creuser certains éléments qui les expliquent davantage. Alors que les rapports précédents attachaient peu d'importance au niveau de la rente, le nombre de données éclairantes que nous recueillons depuis 2024-2025 nous apprend qu'il y avait un maillon manquant dans notre analyse. Nos conclusions ne seront pas vraiment différentes, mais seront encore plus documentées et permettront d'approfondir l'analyse et notre compréhension de la situation.

Même si les tendances sont assez similaires, l'analyse et le croisement de plusieurs données dans la présente enquête semblent confirmer une appréhension exprimée timidement dans notre dernier rapport. Les enseignantes et enseignants semblent vouloir quitter la profession de plus en plus jeunes en âge ou en carrière. Depuis l'année dernière, nous avons dû ajouter l'âge 54 ans à notre première strate d'âge (54-59). En creusant davantage, nous avons constaté que 6 personnes répondantes ont pris leur retraite à 52 et 53 ans, dont la moitié avec une rente incomplète, et 5 sont de retour au travail depuis 2 ou 3 ans. Les chiffres de 2025 s'inscrivent également dans cette tendance.

Nous avons donc approfondi cette hypothèse en vérifiant les données disponibles. Les résultats de ce dernier recensement portent à croire que notre hypothèse deviendra probablement une réalité.

Nous avons donc croisé les données pour les trois strates d'âge de retour au travail : le nombre de personnes répondantes ayant une rente incomplète – avec ou sans pénalité – qui sont retournées à l'enseignement en le spécifiant pour chaque âge.

Le tableau démontre bien que la tendance de retour à l'enseignement est au rajeunissement, mais avec plus de rentes incomplètes

Un p'tit dernier pour la route...

Âges	Strate 53-59							Strate 60-64					Strate 65-69				
	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
Répondants	4	7	77	58	137	153	136	253	105	72	36	44	43	18	16	9	19
Rente	4	2	66	28	59	76	72	158	81	49	22	34	26	12	9	7	14
Pénalité	0	1	58	36	41	52	55	66	20	12	4	8	6	1	0	1	3
Retours	1	4	13	13	22	27	18	51	22	17	9	8	8	7	2	4	4

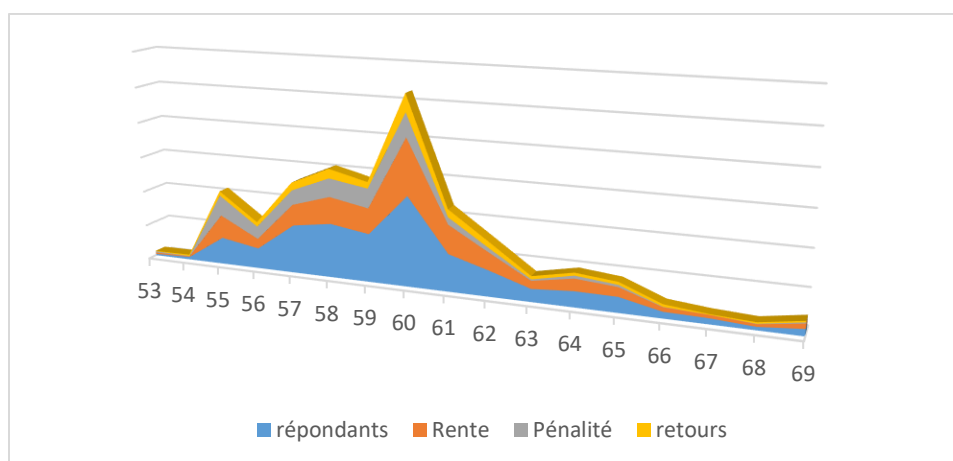
Le tableau se divise en deux parties distinctes avec l'âge de 60 ans. Comme si nous l'avions voulu ainsi, on observe que l'âge de 60 ans domine dans toutes les catégories.

Puis, les données se partagent entre la gauche et la droite du tableau (nous n'avons pas considéré s'il y avait une pénalité ou non puisque cette donnée ne s'avère pas déterminante) :

- à gauche, la strate plus jeune (de laquelle les 53 ans sont retirés, où se trouve le plus grand nombre de rentes incomplètes et qui affichent le plus grand nombre de retour au travail en moyenne.
- À droite, les deux autres strates, mis à part l'âge de 61 ans, démontrent que le nombre de rentes incomplètes est moins important et qu'il décroît avec l'âge. En vérifiant nos données, les 61 ans ont pris leur retraite entre 2022 et 2025, dont légèrement plus de la moitié en 2024 et 2025.

On peut donc avancer que :

- l'âge médian du retour au travail est de 60 ans;
- que la rente incomplète est plus importante pour la strate la plus jeune;
- que les rentes incomplètes et les retours au travail sont plus significatifs à partir des 61 ans et moins.



Il est donc peu risqué d'avancer que la rente marque une influence déterminante dans le choix de retourner à l'enseignement pour la majorité des personnes répondantes et que cette réalité est de plus en plus présente auprès des enseignantes et enseignants qui quittent la profession plus jeune. Il peut être agréable de constater que les personnes retraitées qui retournent au travail sont de plus en plus jeunes, mais son corollaire l'est moins puisque cela veut aussi dire que les enseignantes et enseignants quittent plus jeunes, avec une rente incomplète et de plus en plus avec une pénalité. Ce sont nécessairement deux vases communicants.

Même si les mesures pour les personnes retraitées sont importantes afin d'assurer leur contribution dans le problème de la pénurie, la détresse des enseignantes et des enseignants est manifestement plus inquiétante du côté de la rétention. L'urgence est à notre avis de ce côté.

Certes, nos données nous permettraient d'aller encore plus loin dans l'analyse, mais nous croyons que l'ensemble de celles qui sont traitées est suffisant pour soutenir notre hypothèse. Nous espérons que ce travail s'avèrera utile et permettra d'adoucir la souffrance des enseignantes et des enseignants.

NOS RECOMMANDATIONS

- 1- Que les *Mesures pour les personnes retraitées* soient renouvelées pour l'année scolaire 2026-2027 et, qu'à défaut de les améliorer, on assure la reconduction de celles de 2025-2026.
- 2- Que ladite entente intègre les dispositions portant sur l'assurance collective en vigueur depuis le 12 février 2026, au moins pour l'année scolaire 2026-2027.
- 3- Que pour la prochaine année, la FAE insiste auprès du Conseil du trésor afin que les Centres de services scolaires informent correctement les directions d'établissements ainsi que le personnel enseignant des mesures convenues et s'assurent que le budget prévu plus spécifiquement pour le financement de la suppléance effectuée par des personnes retraitées soit bien compris et bien appliqué.
- 4- Afin de favoriser une meilleure rentrée scolaire, que l'entente portant sur les *Mesures pour les personnes retraitées* soit convenue plus tôt dans l'année afin d'être connue et applicable pour la rentrée scolaire 2026-2027.

SECTION III – LES ANNEXES

ANNEXE I
TABLEAU DES AUTRES FONCTIONS PAR CSS

Statut d'emploi demandé à l'embauche	CSS	Statut d'emploi effectué durant l'année
Contrat à temps partiel: 16, Suppléance occasionnelle: 1	CSSM -APPM	Contrat à temps partiel: 17
Contrat à temps plein E1: 2		Contrat à temps plein E1: 2
Suppléance occasionnelle: 54, Contrat à temps partiel : 2, Mentorat: 1, Remplacement temporaire : 10		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 67
Mentorat: 3		Mentorat: 3
Autre fonction: 1, Contrat à temps partiel: 1		Autre fonction: 2
Contrat à temps partiel: 2, Remplacement temporaire e: 1		CSSPI-SEPI
Contrat à temps plein E1: 3	Contrat à temps plein E1: 3	
Suppléance occasionnelle: 10, Mentorat: 1, Contrat à temps partiel: 2, Remplacement temporaire: 1	Suppléance occasionnellement, exclusivement: 14	
	Mentorat: 0	
Autre fonction: 1	Autre fonction: 1	
Contrat à temps partiel: 6, Mentorat: 1, Autres fonctions: 1	CSSMB-SEOM	
Contrat à temps plein E1: 1		Contrat à temps plein E1: 1
Suppléance occasionnelle: 19, Remplacement temporaire: 2, Autres fonctions: 2		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 23
		Mentorat: 0
Autres fonctions: 2, Remplacement temporaire: 1		Autre fonction: 3
Contrat à temps partiel: 4, Remplacement temporaire: 2, suppléance occasionnelle: 1	CSSL-SERL	Contrat à temps partiel: 7
Contrat à temps plein E1: 1, Contrat à temps partiel: 1, Remplacement temporaire: 2		Contrat à temps plein E1: 4
Contrat à temps plein E2: 2		Contrat à temps plein E2: 2
Suppléance occasionnelle: 29, Remplacement temporaire: 9		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 38
Mentorat: 1		Mentorat: 1
Contrat à temps partiel: 1, Mentorat: 1		Autre fonction: 2

Statut d'emploi demandé à l'embauche	CSS	Statut d'emploi effectué durant l'année
Contrat à temps partiel: 8	CSSMI-SEBL	Contrat à temps partiel: 8
Contrat à temps plein E1: 1		Contrat à temps plein E1: 1
Contrat à temps partiel: 1		Contrat à temps plein E2: 1
Suppléance occasionnelle:24, Contrat à temps partiel: 1, Mentorat: 1, Remplacement temporaire: 3		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 29
		Mentorat: 0
Autre fonction: 3, Remplacement temporaire: 1		Autre fonction: 4
Contrat à temps partiel: 3		CSSCV -SEO
Contrat à temps plein E1: 3	Contrat à temps plein E1: 3	
Suppléance occasionnelle: 4, Remplacement temporaire: 1	Suppléance occasionnellement, exclusivement: 5	
	Mentorat: 0	
	Autre fonction: 0	
Contrat à temps partiel: 4, Remplacement temporaire: 1, Autres fonctions: 1	CSSP -SEO	Contrat à temps partiel: 6
Contrat à temps plein E1: 2		Contrat à temps plein E1: 2
Suppléance occasionnelle: 9, Remplacement temporaire: 1		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 10
		Mentorat: 0
Contrat à temps plein E2: 1, Mentorat: 1		Autre fonction: 2
Contrat à temps partiel: 6	CSSD -SEO	Contrat à temps partiel: 6
Contrat à temps plein E1: 1, Contrat à temps partiel: 1		Contrat à temps plein E1: 2
Suppléance occasionnelle: 14, Remplacement temporaire: 1, Contrat à temps plein E1: 1, Autres fonctions: 2, Contrat à temps partiel:1		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 19
		Mentorat: 0
Autre fonction: 2, Remplacement temporaire: 1		Autre fonction: 3

Statut d'emploi demandé à l'embauche	CSS	Statut d'emploi effectué durant l'année
Contrat à temps partiel: 2, Remplacement temporaire: 1	CSSPS -SERQ	Contrat à temps partiel: 3
		Contrat à temps plein E1: 0
Suppléance occasionnelle: 9, Remplacement temporaire: 2		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 11
		Mentorat: 0
Autre fonction: 1		Autre fonction: 1
Contrat à temps partiel: 3, Autres fonctions: 1	CSSLC-SERQ	Contrat à temps partiel: 4
Contrat à temps plein E1: 1		Contrat à temps plein E1: 1
Suppléance occasionnelle: 9, Remplacement temporaire: 3		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 12
		Mentorat: 0
Autre fonction: 1		Autre fonction: 1
Contrat à temps partiel: 5, Autres fonctions: 1	CSSVDC-SEHY	Contrat à temps partiel: 6
		Contrat à temps plein E1: 0
Remplacement temporaire: 1		Contrat à temps plein E2: 1
Suppléance occasionnelle: 12, Remplacement temporaire: 2, Contrat à temps partiel: 1		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 15
		Mentorat: 0
		Autre fonction: 0
	CSSL-SES	Contrat à temps partiel: 0
		Contrat à temps plein E1: 0
Suppléance occasionnelle: 1		Suppléance occasionnellement, exclusivement: 1
		Mentorat: 0
		Autre fonction: 0

ANNEXE II
AUTRES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR CSS

CSS	Autres difficultés rencontrées
CSSM -APPM	<ul style="list-style-type: none"> ● Je n'arrive plus à faire de la suppléance occasionnelle sauf à une exception. ● Manque d'informations sur les prélèvements : REGOP, RRQ, prime Beneva... ● Avoir des journées de suppléance occasionnelles en utilisant la plateforme. ● Paie incompréhensible ; suppléance des récréations, des sorties d'élèves non rémunérées ... ● On m'a appelé 1 fois depuis septembre 2025. C'est peut-être à cause des conditions et exceptions que j'ai demandé à la seule école que je voulais travailler. ● Cette année, je peux ne pas recevoir de demande sur Scolago pendant au moins 2 semaines alors que les deux années précédentes, j'en recevais au moins 2 par jour. Je connais d'autres retraités qui vivent la même chose que moi. Heureusement, j'ai eu quelques demandes directement de quelques enseignants.
CSSPI-SEPI	<ul style="list-style-type: none"> ● Pas de mentorat cette année, car le syndicat ne se serait pas entendu avec le CSS et le CSS n'a pas dit aux directions que la différence de notre salaire serait remboursée avec un budget spécial en suppléance. Les enseignants ne devaient donc pas demander de suppléants retraités, car nous courions trop cher...
CSSMB-SEOM	<ul style="list-style-type: none"> ● L'école où je travaillais ne m'appelle plus pour de la suppléance. ● Très peu d'offre de suppléance occasionnelle, malgré un contrat partiel. ● Me faire dire par les enseignants de mon ancienne école qu'ils ne peuvent pas ne prendre pour certaines absences (Prev, formations, etc.), car on leur refuse la possibilité d'avoir accès à mes services, car je coûte trop cher et cela dure depuis le début de l'année! ● Je coûte trop cher donc on ne me sollicitera plus en dernière minute. ● Je ne fais pas de suppléance comme je le voudrais parce que la direction des écoles où j'ai l'habitude de faire du remplacement choisit de prendre le personnel du service de garde et du personnel non qualifié parce que cela coûte moins cher.
CSSL-SERL	<ul style="list-style-type: none"> ● Longs délais. ● Traumatisme psychologique professionnel dû au climat toxique en classe.
CSSMI-SEBL	<ul style="list-style-type: none"> ● Retard de paie dû à la réembauche non complétée.
CSSCV -SEO	<ul style="list-style-type: none"> ● Le service de la paie n'était pas très au courant du fonctionnement de la rémunération, je reçois encore à chaque ajustement, un montant de 21\$ et un retrait de 21\$ pour finir avec zéro. Je ne comprends pas trop.
CSSP -SEO	<ul style="list-style-type: none"> ● Difficulté à avoir les informations sur les groupes de stages, milieux, stationnement...

CSS	Autres difficultés rencontrées
CSSD -SEO	<ul style="list-style-type: none"> ● Hostilité ou presque de la dire. Payées moins que nous avec rentes et salaires et de certains membres de l'équipe cycle. Notre expertise leur fait peur quand on réussit mieux que les plus jeunes qui forment un clan et ne savent même pas écrire correctement. ● Dans scolago, temps d'attente rapide pour une réponse et choix d'école ● Difficile de valider la rémunération : unités versus périodes, c'est quoi les équivalences...les périodes libres sont-elles payées équivalence
CSSPS -SERQ	<ul style="list-style-type: none"> ● Certaines écoles se font interdire de demander des retraités pour la suppléance. J'ai écrit et parlé à plusieurs reprises à une représentante du syndicat dans la dernière année. ● Prime RREGOP non payé et une période de suppléance seulement 75 minutes au lieu de 120. ● Branchement dans le système informatique du css
CSSLC-SERQ	0
CSSVDC-SEHY	<ul style="list-style-type: none"> ● On m'a demandé de remplir un très long formulaire et de fournir tous mes relevés de notes jusqu'au secondaire alors que tout était déjà dans leurs dossiers et il était impossible de quitter le formulaire sans avoir fourni tous les documents. Je n'avais plus mon bulletin du secondaire. Cela fait quand même plus de 40 ans... ● Formulaire d'embauche à remplir comme si je n'avais jamais travaillé à la csvdc. Vérifications des antécédents judiciaires. Obligation de présenter des diplômes. Beaucoup trop de travail pour aller aider en suppléance 10 jours à mon ancien poste que j'ai occupé 35 ans !! Je n'y retournerai plus. On m'a traitée comme une inconnue et j'ai été insultée! Suppléance faite en décembre. À ce jour, 2 février je ne suis pas encore payée! ● Erreur ou retard dans la rémunération.
CSSTL-SES	0