



Quebec Provincial Association of Teachers
L'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec

Document soumis par l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ) dans le cadre de la consultation initiée par le MEQ sur la ***Stratégie visant à valoriser, à attirer et à mobiliser le personnel scolaire*** (Automne 2021)

Novembre 2021



L'APEQ reconnaît la nécessité de se pencher sur cet enjeu et considère qu'il est plus que temps, pour le gouvernement du Québec, d'aller de l'avant avec une série d'initiatives et d'actions concrètes visant à valoriser le personnel de l'éducation et en particulier les enseignantes et enseignants que nous représentons et qui œuvrent au sein de notre système public d'éducation.

La pénurie d'enseignantes et d'enseignants, qui touche le Québec depuis un certain nombre d'années et qui, selon les projections du Ministère, ne semble pas en voie de résolution à court terme, requiert une réflexion sérieuse sur ses causes profondes. Qu'on parle du peu d'attrait des programmes universitaires de formation à l'enseignement pour les jeunes diplômés des Cégeps ou encore du décrochage d'une grande proportion des jeunes enseignantes et enseignants en début de carrière (autour de 25 %) moins de cinq ans après leur entrée dans la profession, il est évident que nous faisons face à une crise.

L'APEQ, tout autant que nos collègues des autres organisations syndicales, revendique depuis des années l'importance de valoriser davantage la profession enseignante et, plus largement, notre système public d'éducation qui souffre de plusieurs maux.

Dans le document de consultation, on identifie trois principes autour desquels devra s'articuler la *Stratégie*, qui est l'objet de cette consultation, soit la valorisation, l'attraction ainsi que la mobilisation. Parmi les stratégies de la valorisation énumérées dans le document de consultation, certains nous apparaissent déterminants en ce qu'ils affectent de façon significative tant la valorisation intrinsèque que la satisfaction professionnelle du personnel scolaire. En ce sens, le Ministère devra en tenir compte dans la détermination des pistes d'action à mettre de l'avant. L'APEQ soutient l'idée que l'atteinte des objectifs, énoncés dans le document de consultation, soit ceux d'augmenter le sentiment d'efficacité personnelle et la satisfaction professionnelle des enseignantes et enseignants, ne sera possible qu'en agissant sur les conditions objectives de la pratique enseignante et non seulement sur les perceptions, ce qui constituerait un exercice superficiel et futile. Seule l'amélioration des conditions objectives de la pratique permettra d'atteindre le premier objectif, soit celui d'améliorer la perception de la carrière d'enseignement.

Parmi les stratégies de valorisation énumérées dans le document, l'APEQ considère que des actions sur deux de ces aspects doivent être priorisées, soit les conditions de travail ainsi que l'autonomie professionnelle.



Constats de l'APEQ:

- 1) La préoccupation principale et la motivation des enseignantes et enseignants, qui œuvrent au sein de notre réseau public d'éducation, sont le bien-être et la réussite de leurs élèves.
- 2) De plus en plus d'enseignantes et enseignants du réseau, furent-ils en début de carrière ou étant plus expérimentés, se sentent impuissants face à une tâche qui devient de plus en plus lourde et ce, jusqu'à en développer, pour certains, un sentiment d'incompétence ou d'échec.
- 3) Ce sentiment, qui s'installe de plus en plus au sein de la profession, n'est pas relié qu'à un facteur en particulier, mais à une combinaison de facteurs :
 - a. Une composition de la classe de plus en plus problématique :
 - i. Augmentation de la proportion des élèves HDAA dans le système et qui, pour la plupart, sont intégrés en classe ordinaire, particulièrement dans le réseau anglophone.
 - ii. Un sondage réalisé par l'APEQ auprès des enseignants du réseau anglophone en 2019 et en 2020 nous révèle, entre autres, que l'inclusion d'un trop grand nombre d'élèves HDAA avec une trop grande diversité de besoins et ce, sans disposer des ressources de soutien suffisantes et adéquates, constitue un obstacle majeur non seulement à leur réussite, mais également à celle de l'ensemble des élèves ainsi qu'à leur bien-être.
 - iii. La multiplication de l'offre de programmes spécialisés et sélectifs au sein de nos écoles publiques contribue à rendre encore plus problématique la composition de la classe dite ordinaire.
 - b. La lourdeur du curriculum (contenus du PFEQ) pose problème, particulièrement au niveau du primaire, auquel s'ajoutent les domaines généraux de formation :
 - i. Les enseignantes et enseignants sont engagés dans une course effrénée pour couvrir l'ensemble des éléments de contenus compris dans le PFEQ et nous disent qu'en conséquence, ils peinent à consolider les savoirs essentiels de base chez l'ensemble de leurs élèves par manque de temps.
 - ii. L'année de pandémie que nous avons vécu en 2020-2021 a été révélatrice ; elle a permis à plusieurs d'entre eux, à la faveur de l'annulation des épreuves ministérielles obligatoires et de la concentration sur les savoirs essentiels, de constater que cette avenue permettrait aux enseignants d'avoir davantage de temps pour enseigner et consolider les



- connaissances et les compétences de base de leurs élèves et d'avoir plus d'espace pour déployer leurs compétences à titre de professionnels.
- iii. Le peu d'espace et de temps dont dispose le personnel scolaire limite de façon importante leur autonomie professionnelle, tant au niveau du choix des méthodes pédagogiques que des outils d'évaluation.
- c. La gestion axée sur les résultats, qui demeure à la base des conventions de gestion et de réussite éducative :
- i. Le maintien d'épreuves ministérielles obligatoires au primaire, tout autant que leur forme et leur contenu, constitue un facteur de stress et une pression qui ajoute à la lourdeur du curriculum.
 - ii. Elle limite l'autonomie professionnelle.
- d. La lourdeur des tâches administratives connexes imposées aux enseignantes et enseignants et qui s'ajoutent à ce qui devrait constituer leur travail principal, celui d'enseigner et d'accompagner leurs élèves dans leurs apprentissages :
- i. Gestion de multiples plans d'intervention au sein d'un même groupe-classe, qui augmente en proportion et en complexité, avec toutes les obligations qui y sont rattachées.
 - ii. Suivis plus nombreux et fréquents auprès des parents et des élèves en difficulté.
 - iii. Rencontres nombreuses organisées par la direction ou par la commission scolaire.
- 4) Au printemps 2018, l'APEQ a sondé ses membres au sujet de la violence physique et psychologique sur leur lieu de travail. 56 % des répondants ont déclaré avoir été victimes d'au moins un incident de violence physique et/ou psychologique (y compris la cyberintimidation) au cours des deux années précédentes. 47 % des incidents ont été perpétrés par des élèves et 33 % par des parents.
- 5) Les sondages et consultations réalisés auprès des enseignantes et enseignants nous confirment que la grande majorité d'entre eux sont engagés dans un processus de développement professionnel et de formation continue. À preuve, le Congrès organisé annuellement par l'APEQ attire plus de 3000 enseignantes et enseignants du réseau public des écoles anglophones de partout au Québec.



Recommandations :

1. Recueillir des données sur les raisons pour lesquelles les enseignantes et enseignants quittent la profession et sur la manière de la valoriser.

- Il est essentiel, avant même de proposer des pistes d'actions concrètes, de bien circonscrire le problème, d'en identifier les causes multiples et profondes afin d'être en mesure d'identifier des solutions à court, moyen et long terme qui risquent d'avoir un impact tant au niveau de l'attraction des jeunes au sein de la profession enseignante, que de la rétention du personnel enseignant en poste. Il serait avantageux de sonder les principaux intéressés, c'est-à-dire les enseignantes et enseignants afin d'identifier le ou les problèmes qui sont à la source des défis qui touchent notre profession.

2. Prendre des mesures pour valoriser l'éducation dans notre société en général.

- Promouvoir une vision large de la valeur de l'éducation dans notre société en s'éloignant de la vision utilitariste et marchande de l'éducation qui est toujours trop présente, en faisant un lien direct entre le niveau d'éducation des citoyens et le progrès social et économique de notre société.
- Être attentif au langage utilisé en éducation. L'éducation est un service social et ne devrait pas être associée à des mots utilisés dans le monde des affaires (par exemple : *client*).
- S'assurer que l'environnement physique dans lequel évoluent les enseignantes et enseignants, et les autres membres du personnel, soit attrayant, invitant et sécuritaire (amélioration du parc immobilier, ventilation adéquate, etc.)
- Encourager les bonnes pratiques en matière de communication entre les familles et le personnel scolaire : il pourrait y avoir l'établissement de balises et d'un code de conduite pour les parents basés sur le respect du personnel scolaire avec lesquels ils interagissent.

3. Prendre les mesures nécessaires pour réellement améliorer les conditions de travail ou de pratique des enseignantes et enseignants en :

- Prenant les mesures nécessaires afin d'équilibrer la composition de la classe et de valoriser les acteurs de l'école publique.



- Mettant fin aux subventions accordées aux écoles privées et en interdisant les programmes sélectifs qui filtrent les classes ordinaires.
 - Assurant une répartition équilibrée des élèves au sein des groupes-classes.
 - S'assurant que les enseignantes et enseignants ont accès à des services de soutien suffisants et adéquats pour eux ainsi que leurs élèves HDAA, ce qui est loin d'être le cas à l'heure actuelle.
 - Réduisant le nombre d'heures, pour les enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire, en présence des élèves, ce qui permettrait de disposer de plus de temps pour collaborer avec leurs collègues, préparer les cours, évaluer, communiquer avec les parents, etc.
 - Poursuivant le processus entamé lors de la dernière négociation et en bonifiant la rémunération de l'ensemble des enseignantes et enseignants à un niveau qui tient compte des responsabilités et des exigences de la formation universitaire.
 - Réduisant le nombre d'échelles pour qu'une enseignante ou un enseignant atteigne l'échelle salariale maximale. Il ne devrait pas leur être nécessaire de travailler de 14 à 16 ans pour acquérir suffisamment d'expérience pour avoir droit à leur salaire maximal. Dans d'autres provinces du Canada, ils atteignent l'échelle salariale maximale beaucoup plus rapidement.
 - Améliorant et accélérant le processus pour le traitement des plaintes en matière « d'équité salariale ». Les enseignantes, qui constituent 75 % du personnel enseignant, doivent attendre de nombreuses années pour que leurs plaintes soient entendues, ce qui n'est pas raisonnable.
4. **Prendre les mesures pour mieux reconnaître et tenir compte de l'expertise des enseignantes et enseignants et un plus grand respect de leur autonomie professionnelle**
- en :**
- S'éloignant de l'approche pyramidale en éducation. Les enseignantes et enseignants doivent être impliqués dans les décisions importantes. Il faut reconnaître leur expertise en les consultant en amont dans le cadre du développement de programmes ou de nouvelles orientations ministérielles.



- S'éloignant de la gestion axée sur les résultats, toujours présente en éducation, et en permettant aux enseignantes et enseignants de se concentrer sur la qualité des apprentissages de leurs élèves et non sur l'atteinte de cibles chiffrée de taux de succès.
- Reconnaissant leur expertise dans le choix des méthodes pédagogiques et du matériel didactique utilisé en classe avec leurs élèves.
- Respectant leur autonomie dans leur choix en lien avec le développement professionnel et la formation continue et bonifier les montants annuels qui y sont alloués.
- Révisant le PFEQ, avec la participation des enseignantes et enseignants, afin de l'adapter et de le raffiner, avec comme objectif de leur permettre d'avoir plus de temps pour consolider les savoirs de base des élèves et plus d'espace pour déployer leurs compétences pédagogiques et leur créativité en tant que professionnel de l'éducation.
- Accordant le temps nécessaire pour permettre aux enseignantes et enseignants l'implantation de nouveaux programmes et de nouvelles approches.
- Réduisant au minimum les tâches administratives, les réunions inutiles, etc., afin que ces derniers puissent se concentrer sur l'enseignement et le soutien aux élèves.

Les résultats des sondages réalisés auprès de nos membres sur des enjeux éducatifs spécifiques au cours des dernières années ou, plus largement, des consultations menées par l'APEQ auprès de ces derniers, nous ont permis de dégager un certain nombre d'éléments ayant un impact tant sur la valorisation intrinsèque des enseignantes et enseignants, eux-mêmes, à titre de professionnels de l'éducation, sur leur motivation et sur leur satisfaction à l'emploi, que sur l'image de la profession et des conditions de pratiques qui y sont rattachées.

La pandémie a, sans aucun doute, démontré l'importance de l'éducation dans la société québécoise. Nous devons nous demander dans quel type de société nous voulons vivre. Une société qui valorise l'éducation ou une société qui la laisse tomber à l'eau. Si nous valorisons l'éducation, nous devons investir dans le système. Nous devons surtout investir dans les personnes qui y travaillent quotidiennement. Nous devons les valoriser en leur offrant un environnement sécuritaire, des conditions de travail équitables et favorables et en respectant leur autonomie professionnelle.