

Une entrevue avec des représentant.e.s de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) Au sujet de la pénurie actuelle de personnel enseignant

Joséphine Mukamurera, Geneviève Sirois and Bernard Wentzel

Volume 12, Number 2, Spring 2023

Pénurie du personnel enseignant : une analyse multidimensionnelle

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1101207ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1101207ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec

ISSN

1927-3215 (print)

1927-3223 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Mukamurera, J., Sirois, G. & Wentzel, B. (2023). Une entrevue avec des représentant.e.s de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) : au sujet de la pénurie actuelle de personnel enseignant. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 18–22. <https://doi.org/10.7202/1101207ar>

Article abstract

Dans le cadre de la préparation de ce numéro thématique sur la pénurie de personnel enseignant, l'équipe éditoriale a eu le privilège de s'entretenir avec les représentants de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE). Étaient présent.es à cet entretien Brigitte Bilodeau, première vice-présidente aux dossiers pédagogiques et professionnels, accompagnée de Mélanie Bellemare et Sébastien Bouchard qui sont conseillers syndicaux à la vie professionnelle et pédagogique. Cette synthèse présente leurs réponses aux questions posées concernant la situation de la pénurie au Québec, les causes, les conséquences sur terrain et les actions qu'ils jugent porteuses pour y remédier à plus ou moins long terme.

POINT DE VUE

Une entrevue avec des représentant.e.s de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) au sujet de la pénurie actuelle de personnel enseignant



BRIGITTE BILODEAU, Première vice-présidente aux dossiers pédagogiques et professionnels à la FSE

Brigitte Bilodeau est première vice-présidente aux dossiers pédagogiques et professionnels à la Fédération des Syndicats de l'Enseignement depuis 2018. Auparavant, elle était enseignante au primaire puis présidente du Syndicat de l'enseignement de la Chaudière. Elle représentait le personnel enseignant du Centre de services scolaire de la Beauce-Etchemin.



MÉLANIE BELLEMARE, Conseillère à la vie professionnelle et pédagogique à la FSE.

Mélanie Bellemare est conseillère à la vie professionnelle et pédagogique de la Fédération des Syndicats de l'Enseignement depuis quatre ans. Auparavant, elle a enseigné pendant 20 ans au secondaire, en univers social (Histoire, Géographie), pour le Centre de services scolaire de l'Énergie.



SÉBASTIEN BOUCHARD, Conseiller à la vie professionnelle et pédagogique à la FSE

Sébastien Bouchard est conseiller à la vie professionnelle et pédagogique à la Fédération des Syndicats de l'Enseignement depuis 15 années. Ses travaux portent sur la condition enseignante, particulièrement en lien avec l'autonomie professionnelle, l'insertion professionnelle, les pénuries de personnel, et la formation professionnelle.

Entrevue avec Brigitte Bilodeau,
Mélanie Bellemare et Sébastien Bouchard

Par

Joséphine Mukamurera, Université de Sherbrooke

Geneviève Sirois, Université TÉLUQ

Bernard Wentzel, Université Laval

Dans le cadre de la préparation de ce numéro thématique sur la pénurie de personnel enseignant, l'équipe éditoriale a eu le privilège de s'entretenir avec les représentants de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE). Étaient présent.es à cet entretien Brigitte Bilodeau, première vice-présidente aux dossiers pédagogiques et professionnels, accompagnée de Mélanie Bellemare et Sébastien Bouchard qui sont conseillers syndicaux à la vie professionnelle et pédagogique. Cette synthèse présente leurs réponses aux questions posées concernant la situation de la pénurie au Québec, les causes, les conséquences sur terrain et les actions qu'ils jugent porteuses pour y remédier à plus ou moins long terme.

Affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) est formée de 34 syndicats et représente quelques 87 000 membres du personnel enseignant des centres de services scolaires et commissions scolaires francophones au Québec. Elle a pour mission de promouvoir, de développer et de défendre les intérêts professionnels, sociaux et économiques de ses membres. Elle négocie auprès du gouvernement et des représentants patronaux les conditions de travail de ses membres (<http://lafse.org/la-fse/?L=1>). Exerçant un syndicalisme professionnel de proposition, la FSE consulte régulièrement ses membres. Ainsi, la deuxième édition de son colloque professionnel et pédagogique se tiendra du 11 au 12 mai 2023 et sera l'occasion de dévoiler les résultats d'une récente consultation auprès des membres et d'échanger sur les enjeux de la profession. Un des axes de cette consultation portait spécifiquement sur les défis de la valorisation, de l'attraction et de la rétention du personnel enseignant. C'est sur cette base que l'équipe éditoriale de ce numéro thématique a souhaité s'entretenir avec ses représentants pour recueillir leur point de vue sur la pénurie actuelle du personnel enseignant, ses causes, ses conséquences et les pistes de solutions pour y faire face.

1. Portrait de la pénurie du personnel enseignant : son ampleur et ses manifestations

Question (Q): *Que savez-vous de l'ampleur de la pénurie du personnel enseignant au Québec?*

FSE: Nous constatons que la pénurie du personnel enseignant est en forte croissance depuis une dizaine d'années et qu'elle s'est exacerbée pendant la pandémie. Les informations nous viennent de nos différents syndicats locaux. Malheureusement, on n'a pas beaucoup plus de données que celles fournies par le ministère.

Nous observons actuellement, au terme du processus d'attribution des contrats selon la liste de priorité d'emploi, que le milieu est en difficulté, notamment pour remplacer le personnel enseignant qui doit s'absenter. Les listes se vident. Il n'y a plus de relève pour faire les remplacements et nous voyons apparaître des gens non légalement qualifiés qui viennent prêter main forte. Au bout du compte, il y a une double pénurie: une pénurie de remplaçants, c'est-à-dire le fait d'avoir des adultes en face des classes, et une pénurie de personnel qualifié. On observe même cette année des bris de service, c'est-à-dire des élèves qui ne sont pas en mesure de fréquenter l'école parce qu'il n'y a pas de personnel.

Il y a quelques années, la pénurie était plus importante en milieu urbain et en milieu défavorisé. Elle touche maintenant l'ensemble du réseau scolaire, tant au primaire qu'au secondaire, et tant en milieu urbain qu'en banlieue, en région et dans la Grand Nord. Personne n'y échappe!

Q: *Cette pénurie de personnel enseignant, est-ce un phénomène à court terme lorsqu'on se projette dans l'avenir?*

FSE: Au départ quand on a sonné l'alarme auprès du ministère et de nos vis-à-vis à la Fédération des centres de services scolaires, les gens nous disaient: "Il n'y a pas de pénurie de main d'œuvre, il y a seulement une rareté". Sur le terrain, on sent de façon très vive, un manque d'intérêt pour la profession en tant que telle, une lourdeur, une souffrance, une détresse. La situation découle de deux éléments principaux: la composition de la classe et la surcharge de travail. Et tant qu'on n'aura pas agi de façon importante sur ces deux facteurs en vue d'une amélioration substantielle, on va continuer de vivre avec une pénurie importante de personnel.

2. Les causes de la pénurie du personnel enseignant

Q: Selon votre analyse, quelles sont les causes de cette pénurie du personnel enseignant?

FSE: Les causes de la pénurie actuelle du personnel enseignant sont multifactorielles. D'abord, il y a un manque de valorisation et de reconnaissance de la profession enseignante. En effet, même si les enseignant.es sont bien perçu.es de façon générale dans les sondages, ça ne se répercute pas sur leur sentiment d'être reconnus pour leur travail. Il y avait un énorme besoin de reconnaissance et de valorisation de cette profession. Nous avons donc mis en place, dès 2012, une campagne de valorisation appelée "Profs ma fierté".

Ensuite, les hausses de clientèles ont fait en sorte qu'il y avait davantage de besoins de personnel. En outre, les entrées au baccalauréat en enseignement fluctuaient, ce qui jouait aussi sur la disponibilité du personnel enseignant.

Mais depuis quelques années, ces éléments-là n'expliquent plus de façon principale la problématique que l'on vit. Ce qu'on nous dit sur le terrain, c'est: « La tâche n'a plus de sens. On n'y arrive plus ». Les gens sont en souffrance morale, frustrés de ne pas pouvoir amener des élèves vers la réussite, mission qui leur tient à cœur dès leur choix de la profession. Il ressort des enquêtes de la FSE que ce qui valorise le plus le personnel enseignant c'est de voir dans les yeux de leurs élèves qu'ils réussissent. Au quotidien, ils ont le sentiment qu'ils travaillent fort et que ça ne donne pas les résultats escomptés parce qu'ils constatent des besoins de leurs élèves. Le système est incapable d'y répondre, ça devient extrêmement douloureux et difficile.

De plus, le personnel enseignant est extrêmement sollicité pour participer à de nombreux comités et pour assumer diverses responsabilités en dehors de sa journée de travail, après l'école. À cela s'ajoute de nombreux plans d'intervention et des rencontres de concertation avec les professionnels pour la gestion des élèves en difficulté. Les enseignants ont le sentiment qu'il ne leur reste plus de temps dans la semaine de travail pour faire ce qui au cœur de la profession: préparer, planifier, corriger, évaluer, donner la rétroaction aux élèves, communiquer avec les parents, se concerter avec les collègues, etc.

D'ailleurs, nous observons aussi une hausse des départs à la retraite. Beaucoup d'enseignants quittent avant d'avoir atteint les pleins critères pour une retraite sans pénalité. Depuis la pandémie et l'instauration de mesures incitatives, certains vont démissionner puis revenir ensuite prêter main forte, mais dans un contexte de suppléance. Évidemment, en pleine crise de l'actuelle pénurie du personnel, l'employeur refuse de plus en plus les retraites progressives et ne permet pas non plus à ceux qui le désirent de travailler à temps partiel pour essayer de se rendre jusqu'à leur retraite. Les gens s'épuisent, tombent en congé de maladie et c'est un cercle vicieux.

Si les gens les plus expérimentés dans leur profession, qui connaissent les programmes et maîtrisent les contenus autant que gestion de classe, se retrouvent dépassés et en surcharge, imaginez la situation pour des enseignants à qui on confie une tâche pleine ou presque pleine en début de carrière. Il ne faut pas se surprendre qu'en début de carrière, certains disent: "Non, je ne ferai pas ça pendant 35 ans. Je lance la serviette et je vais faire autre chose", et qu'en fin de carrière, les gens cherchent à tout prix à sortir.

Finalement, sur le plan salarial, on n'a pas encore atteint la moyenne canadienne. En outre, l'échelle salariale du personnel enseignant au Québec est beaucoup plus longue et la progression est plus lente que dans d'autres provinces, et même comparé aux professionnels au Québec qui sont au même classement des professions que nous. La façon dont l'échelle salariale est structurée pour les enseignants, c'est à notre avis encore discriminatoire. Donc cela non plus ne contribue pas à rendre la profession plus attractive.

3. Les conséquences de la pénurie du personnel enseignant

Q: *Merci pour ce panorama très détaillé des causes multifactorielles de la pénurie. Finalement, quelles sont les conséquences de cette pénurie du personnel enseignant?*

FSE: Un élément nous est beaucoup rapporté actuellement, nous l'appelons la suppléance par mode de dépannage. Normalement, quand un enseignant s'absente pour une journée, on fait appel à un suppléant occasionnel pour la journée. Les listes de suppléance étant vides dans certains milieux, on va demander aux enseignants qui ont une période sans leurs élèves, de remplacer dans la classe d'enseignant absent. Pour le personnel en poste qui peine déjà à surmonter le manque de temps, imaginez si une fois ou deux dans la semaine ils perdent ce petit temps-là pour aller remplacer un collègue absent. C'est problématique, la suppléance par mode de dépannage, même si les enseignants sont rémunérés pour le faire.

On assiste à la réaffectation des orthopédagogues, des technicien.nes en éducation spécialisée (TES) ou autres personnels non enseignants, retirés de leur fonction habituelle, pour aller assumer des fonctions de titulaire ou de suppléance. C'est problématique pour ces personnels, qui doivent s'approprier une nouvelle fonction, et c'est dramatique pour les enfants et les enseignants qui devraient normalement bénéficier des services de ces personnels. De même, le dégageant d'enseignants pour agir comme enseignant-ressource surtout auprès des groupes d'élèves les plus difficiles à gérer, tend à fondre comme neige au soleil.

On n'a pas le choix dans notre profession, pour chaque groupe d'élèves, ça prend un adulte devant eux. D'ailleurs, dans certains milieux, la pénurie est tellement grave qu'elle complique l'encadrement des stagiaires et les programmes d'insertion pour les nouveaux enseignants. Par exemple, elle rend difficile la compensation en temps et la libération pour le mentorat.

On observe aussi un nouveau phénomène. De plus en plus d'étudiants au baccalauréat en enseignement vont cumuler leurs études et la suppléance, voire un contrat à temps partiel. Ainsi, plutôt que de faire le programme en quatre ans, ils vont le faire en cinq ans. Pour les étudiants, c'est une expérience de plus et c'est mieux que d'engager quelqu'un qui est totalement non qualifié. Cependant, il faut bien comprendre que la personne occupe une tâche et qu'elle est très peu supervisée au quotidien. C'est de l'apprentissage à la dure.

Q: *Nous aimerions aussi vous entendre au sujet de l'impact de la pénurie du personnel enseignant sur les élèves et sur la profession enseignante de manière plus large.*

FSE: On entend de plus en plus de voix qui s'élèvent pour déplorer l'arrivée des personnes non légalement qualifiées dans les écoles. Les enseignants d'expérience considèrent que cela leur amène une surcharge supplémentaire, parce que ces personnes ont besoin d'être soutenues et d'être encadrées, parfois même sur des choses élémentaires et techniques.

La profession enseignante est complexe et demande des compétences spécifiques, mais cela n'est pas suffisamment connu. Nous ne remettons pas en question la bonne volonté des gens. Mais il y a une incohérence entre, d'une part, le discours de la gestion axée sur les résultats et, d'autre part, l'existence d'un groupe de collègues non formé mais auquel on continue d'imposer des cibles de réussite.

Concernant les élèves, ceux du primaire sont peut-être un peu moins conscients de tous ces aspects, sauf quand ils voient passer cinq intervenants différents dans leur journée. Au secondaire, une perte de motivation affecte la persévérance scolaire des élèves et leur possible réussite. Il faut que les élèves aient eu la formation dont ils ont besoin pour réussir à obtenir leur diplôme et que celui-ci conserve une certaine valeur.

4. Les pistes de solutions syndicales pour contrer la pénurie d'enseignants.

Q: *A court et à plus long terme, quelles pistes de solutions privilégiez-vous pour contrer la pénurie du personnel enseignant et ses effets néfastes?*

FSE: Tout d'abord, la mesure gouvernementale de bourses d'attraction pour attirer des jeunes en éducation et pour soutenir les étudiants au baccalauréat en enseignement représente une mesure intéressante, qui pourrait même être étendue aux étudiants à temps partiel qui enseignent.

Ensuite, nous avons collaboré à la mise en place du projet pilote d'aide à la classe qui se vit actuellement dans 100 établissements scolaires au primaire. Ce projet pilote vise à ce que l'enseignant ait une personne adulte qui vient lui prêter main forte pour prendre en charge certaines fonctions qui ne relèvent pas en soi de l'enseignement. Même si dans certains milieux, il y a de petites dérives à corriger, ce projet est porteur et permet de redonner du temps aux enseignants et à rendre la profession enseignante plus attractive. À court terme, ce type de projet peut être mis en place rapidement et faire une différence significative. Plus largement, au primaire comme au secondaire, il faut trouver différents moyens permettant de recentrer la tâche de l'enseignant, de lui redonner du temps pour faire ce qui est le cœur de sa profession. Cela nécessite de réévaluer les diverses responsabilités qui pourraient être attribuées à d'autres personnels.

En outre, pour accroître l'attractivité de la profession et la rétention du personnel, il faudrait réfléchir aux moyens d'améliorer les conditions de travail en enseignement, par exemple en ce qui concerne la sécurité d'emploi, la possibilité de postes réguliers à temps partiel et la composition de la classe.

Concernant plus spécifiquement l'amélioration de la composition de la classe, soulignons que certains groupes ont une concentration trop grande d'élèves en difficulté. Dans certains groupes, 10 à 12 élèves ont des plans d'intervention, puis chacun nécessite trois ou quatre mesures précises, particulières. On demande à l'enseignant au quotidien de mettre en place une trentaine, voire plus, de mesures de différenciation pédagogique. C'est complètement irréaliste et ingérable. La composition de la classe, c'est un des éléments qui contribuent à la désertion professionnelle. Les enseignants ne remettent pas en question l'intégration des élèves ayant des besoins particuliers, c'est plutôt le fait d'en avoir plusieurs dans la classe qui pose problème et crée un sentiment d'inefficacité, d'impuissance et de découragement. Il faudrait tenir compte du poids des enfants en difficulté intégrés lors de la composition des groupes.

Par ailleurs, lors de la dernière négociation, nous avons obtenu une certaine reconnaissance de la formation dans la tâche des enseignants en formation professionnelle (FP). Les enseignants en FP sont des gens de métier, ils arrivent sans formation pédagogique et doivent entreprendre simultanément le baccalauréat en formation à l'enseignement. Maintenant, on reconnaît, dans leurs tâches, un certain nombre d'heures de formation. Il pourrait être envisagé d'explorer un scénario similaire pour les jeunes enseignants et les enseignants non légalement qualifiés. Cela pourrait contribuer à valoriser la profession et faire en sorte que les gens déjà dans le système aient envie, grâce à ce petit soutien, d'aller se former. Il faudrait sans doute que les employeurs, les représentants du personnel enseignant et le milieu universitaire s'assoient ensemble pour voir comment le travail et la formation pourraient s'arrimer et s'organiser. Les centres de services scolaires ont encore beaucoup de travail à faire pour sortir des sentiers battus et innover en matière d'organisation du travail.

Enfin, pour nous, une autre solution serait de mettre un frein, pour l'instant, à la généralisation de l'implantation des maternelles 4 ans. En effet, cela met une pression supplémentaire sur le nombre d'enseignants requis.

À long terme, il ne devrait plus y avoir une sélection d'élèves sur la base des résultats scolaires ou sur la base des moyens financiers de leurs parents. Si on revenait à un système hétérogène et égalitaire, on tirerait tout le monde vers le haut. Les recherches le démontrent. Enfin, on souhaiterait qu'on passe d'une gestion axée sur les résultats à une gestion humaine de l'éducation. Ce serait ça, notre mot de la fin puis notre rêve.