

Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec

Les facteurs en jeu

Joséphine Mukamurera, Ph. D., Maurice Tardif, Ph. D. et Cecilia Borges, Ph. D.

Volume 12, numéro 2, printemps 2023

Pénurie du personnel enseignant : une analyse multidimensionnelle

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1101205ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1101205ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec

ISSN

1927-3215 (imprimé)

1927-3223 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Mukamurera, J., Tardif, M. & Borges, C. (2023). Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec : les facteurs en jeu. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 8–11. <https://doi.org/10.7202/1101205ar>

Résumé de l'article

Ce texte examine la pénurie d'enseignants au Québec selon une perspective sociohistorique. Il montre que la pénurie actuelle s'enracine dans des phénomènes à la fois démographiques, sociaux, politiques et structurels qui ont marqué l'évolution du marché du travail, du personnel enseignant et de son travail depuis les années 1950-1970. Ultimement, le texte interroge l'attractivité de la profession et sa capacité de rétention dans l'état actuel des choses.

Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec

Les facteurs en jeu



JOSÉPHINE MUKAMURERA, Ph. D.

Joséphine Mukamurera est enseignante de formation et docteure en psychopédagogie. Elle est professeure titulaire à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke et membre du bureau de direction du Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE). Ses recherches concernent principalement l'insertion et le développement professionnels des enseignants ainsi que leur travail.



MAURICE TARDIF, Ph. D.

Maurice Tardif est professeur à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal et fondateur du Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE), un centre d'excellence du FQRSC. Il s'intéresse depuis de nombreuses années à l'évolution de la profession enseignante et à sa formation, ainsi qu'au travail et connaissances des enseignants et des autres acteurs scolaires. De nombreux prix ont couronné ses travaux diffusés en huit langues dans une trentaine de pays.



CECILIA BORGES, Ph. D.

Cecilia Borges détient un doctorat en sciences de l'éducation. Elle est professeure titulaire et vice-doyenne aux études supérieures et à la recherche à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal. Ses recherches portent sur l'insertion professionnelle des éducateurs physiques, ainsi que sur le travail des enseignants sous l'angle de l'appropriation du curriculum et des savoirs pédagogiques relatifs à la matière enseignée. Elle est membre régulière du CRIFPE.

Ce texte examine la pénurie d'enseignants au Québec selon une perspective sociohistorique. Il montre que la pénurie actuelle s'enracine dans des phénomènes à la fois démographiques, sociaux, politiques et structurels qui ont marqué l'évolution du marché du travail, du personnel enseignant et de son travail depuis les années 1950-1970. Ultimement, le texte interroge l'attractivité de la profession et sa capacité de rétention dans l'état actuel des choses.

En Amérique du Nord et ailleurs dans le monde, la pénurie de personnel enseignant est importante et préoccupante (Erydice, 2021; Sirois et al., 2022; UNESCO, 2016). Au Québec, la situation a pris ces dernières années une tournure assez dramatique, conduisant les autorités scolaires à recruter des dizaines de milliers de personnels ne disposant pas d'une formation officiellement reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec. Selon les données disponibles, le nombre d'enseignants non légalement qualifiés est en croissance significative, ayant augmenté de 91% de 2013-2014 à 2018-2019, soit de 15 938 à 30 466 (Harnois et Sirois, 2022). Ils représentent désormais 25% du corps enseignant, ce qui est symptomatique du manque d'enseignants qualifiés. Ce nombre a augmenté ces trois dernières années, au rythme de la pénurie de personnel enseignant exacerbée par le contexte de la Covid-19 (voir dans ce numéro Sirois et Dembélé), comme c'est d'ailleurs le cas dans d'autres secteurs d'activités (OCDE, 2020). Cela dit, l'enseignement fait aujourd'hui partie des secteurs prioritaires visés par l'Opération main-d'œuvre mis en place par le gouvernement du Québec pour répondre au manque de personnel (Gouvernement du Québec, 2021).

L'objectif de ce texte est de brosse à grands traits une analyse sociohistorique de la problématique des pénuries en enseignement au Québec depuis les années 1950-1970, à partir des tendances qui caractérisent l'évolution du marché du travail enseignant et de son personnel. Nous nous appuyons principalement sur le contenu d'un chapitre de livre récemment soumis (Tardif et Mukamurera, 2023, à paraître)

1. Les années 1950-1970 : une première vague de pénurie aux effets durables depuis le début du système scolaire québécois moderne

La pénurie en enseignement n'est pas nouvelle, il y a eu des vagues successives depuis plus de 200 ans (voir dans ce numéro Sirois et Dembélé). Mais celle qui s'est produite entre les années 1950 et 1970 nous semble être la première d'importance depuis le début du système scolaire québécois moderne, et elle a exercé des effets à long terme sur le marché du travail enseignant, y compris sur la pénurie actuelle. En effet, l'école obligatoire connaît une expansion considérable durant les années 1950-1970, car le nombre d'élèves triple, passant de 543 096 élèves en 1945 à 1 588 788 élèves en 1970. Cette croissance est attribuable à trois causes principales. La première est liée à un fort taux de natalité durant la période du boom économique de l'après-guerre (Seconde Guerre mondiale). C'est l'époque des générations connues sous le

nom des « Baby-boomers ». Par conséquent, un vaste groupe d'enfants intègre progressivement l'école obligatoire dès les années 1950, d'abord au primaire, ensuite au secondaire. Cette croissance de l'effectif scolaire est fortement liée à la deuxième cause, de nature sociale, qui découle d'une forte demande de scolarisation dès les années 1950 et surtout 1960, cette dernière décennie adhérant profondément au slogan « Qui s'instruit s'enrichit ». Ainsi, bien des familles québécoises voient dans l'éducation de leurs enfants une voie de mobilité sociale. Finalement, la troisième cause est sociopolitique et tient au vaste mouvement de démocratisation de l'école québécoise au cours des années 1960 à 1980 (suites de la réforme Parent et du Rapport COPEX). Cette démocratisation de l'éducation conduit à la création de l'éducation préscolaire (maternelle 5 ans) et des polyvalentes, à l'allongement de la scolarité obligatoire (14 ans en 1950 et 16 ans en 1961) et à la mise en place de politiques d'égalité des chances, mais aussi d'intégration des enfants à besoins spéciaux traditionnellement exclus de l'école (Gouvernement du Québec, 1976; Rocher, 2004). Cette expansion considérable de l'école amène par conséquent une demande sans précédent de personnel enseignant. Ainsi, à l'instar des élèves, le nombre d'enseignants fait plus que tripler au cours de la même période, passant de 19 980 enseignants en 1945 à 45 234 en 1960 et à 73 752 en 1975.

Cette croissance de la demande de personnel enseignant durant les années 1950 et surtout 1960 fait en sorte que les centaines de petites Écoles normales, qui forment alors à l'enseignement, ne suffisent plus à la tâche. Bien des personnels sans qualification à l'enseignement, qui proviennent des collèges classiques et des universités, sont alors engagés sur la base de leur formation disciplinaire ou de leur culture générale. Cela représente une première vague de pénurie importante dans l'enseignement de l'époque d'après-guerre, vague surtout liée à l'expansion de l'école québécoise.

Profitant de la pénurie, de la valorisation de l'éducation et de l'expansion de l'école obligatoire, le personnel enseignant, qui a obtenu le droit de grève en 1964, revendique et obtient des gains salariaux, des avantages sociaux importants, l'uniformisation de la rémunération à l'échelle nationale, et enfin, la permanence d'emploi en 1976. À cette époque, la profession enseignante représente une voie de mobilité sociale, en particulier pour les femmes, sa formation est universitarisée (1979) et elle est encore auréolée d'une certaine autorité traditionnelle par les élèves et leurs parents. Bref, tout indique que la profession enseignante à cette époque est très attractive.

2. Les années 1980-1990 : surplus de personnel et contraction du marché du travail enseignant

Comme nous le disions, les années 1950-1970 sont caractérisées par la valorisation de l'éducation, l'expansion de la scolarisation, la hausse du prestige social de l'enseignement et de son attractivité. Or, les années 1980 (surtout) ont été marquées par une baisse des effectifs scolaires, des crises économiques et des compressions budgétaires importantes en éducation (Mukamurera, 1999). Le gouvernement du Québec avait alors décrété une réduction salariale de 20% tout en augmentant le temps moyen d'enseignement, contribuant depuis lors à la détérioration des conditions de travail du personnel enseignant. De plus, grâce à l'acquisition du statut permanent, la majorité des enseignantes et des enseignants embauchés durant les années 1960-1970 (les enseignants de la Révolution tranquille) resteront en poste durant une trentaine d'années. Tous ces facteurs combinés ont eu un effet majeur sur la transformation, voire la contraction du marché du travail enseignant pour les années 1980-1990. Plus concrètement, des enseignantes et des enseignants ont été mis en disponibilité en attendant la relocalisation lorsque des postes se libèrent, le travail s'est alourdi et précarisé, l'embauche de nouveaux personnels enseignants s'est presque tarie et près de 50 000 nouveaux enseignants temporaires ou sous-employés constituent un important bassin de réserve (Mukamurera, 1999). Cette situation contraste avec celle qui prévalait à l'époque précédente et surtout, elle marque le début de la baisse d'attractivité de la profession qui, selon nous, est indissociable de la pénurie actuelle.

3. La pénurie actuelle depuis la fin des années 1990 : un enchevêtrement de facteurs

Les enseignantes et les enseignants des générations des baby-boomers, qui sont entrés sur le marché du travail autour des années 1965 à 1985, prennent grosso modo leur retraite entre 1995 et 2015. Mais en même temps, le Québec connaît en moyenne une baisse substantielle des naissances depuis 1960 (Institut de la statistique du Québec, 2022a) et l'effectif d'élèves de l'école obligatoire diminue d'un peu plus du tiers entre les décennies 1970 et 2010 (1 588 788 élèves à 963 461). Comment alors expliquer la reprise du recrutement depuis le milieu de la décennie 1990 et l'ampleur de la pénurie actuelle d'enseignants légalement qualifiés depuis les cinq dernières années (2017-2018)? Clairement, une explication purement démographique, même en considérant une légère hausse des taux de natalité et de l'immigration depuis 2010 (Sirois et Dembélé, dans ce numéro), ne saurait suffire.

Elle masquerait d'autres phénomènes qui contribuent directement ou indirectement à façonner voire à accentuer la pénurie depuis le milieu des années 1990. Nous en abordons brièvement quelques-uns ci-dessous.

Des vagues de retraites: Confronté à une situation de surplus de personnel enseignant qui a débuté durant la décennie 1980, le ministère de l'Éducation met en place durant les années 1990 des incitatifs financiers pour favoriser des départs prématurés à la retraite du personnel « vieillissant » (enseignants de la Révolution tranquille). Ainsi, au cours de la seule année 1996, 8 200 enseignants prennent leur retraite à partir de 55 ans, dans des conditions avantageuses. Cette vague de départs hâtifs à la retraite va se poursuivre à peu près jusqu'en 2010. Par ailleurs, à partir de 2010, ce sont les personnels engagés au cours des années 1980 à 2000 qui commencent à leur tour à quitter ou quitteront d'ici 2030. En nous basant sur les plus récentes données officielles du MEQ publiées en 2015, nous estimons que d'ici 2030, environ 30 000 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire et du secondaire partiront à la retraite et ce, sans compter l'impact de la pandémie de la Covid 19 sur la croissance potentielle des départs hâtifs à la retraite ni la croissance du nombre d'enseignants en congé de maladie de longue durée (Sirois et al., 2022).

La féminisation de la profession enseignante: Outre ces larges mouvements de retraite du personnel enseignant, la féminisation de la profession enseignante aurait un impact potentiellement significatif sur l'actuelle pénurie. En effet, 75% du personnel enseignant est féminin. Or on sait que les femmes prennent en général plus tôt leur retraite que les hommes, soit une année ou deux. Considérant qu'il y a à peu près 85 000 femmes en enseignement en 2020-2021 (Institut de la statistique du Québec, 2022b), on voit que cette donnée est importante. En outre, de moins en moins d'hommes choisissent l'enseignement au fil des 40 dernières années, ce qui est en soi un facteur contributif à une réduction du bassin de la main-d'œuvre enseignante. Or, les femmes qui pourraient devenir enseignantes aujourd'hui ont désormais accès à un large éventail de choix professionnels, ce qui n'était pas le cas des années 1950 à 1980. Il pourrait en résulter que le nombre de femmes qui peuvent choisir l'enseignement comme profession pourrait aussi avoir diminué depuis 40 ans.

Instauration des maternelles 4 ans: Un autre facteur concerne l'instauration des maternelles 4 ans, d'abord en milieux défavorisés depuis 2013, et ensuite pour tous depuis 2020. Cela accroît, une fois de plus, la pression sur le système scolaire et la nécessité d'embaucher progressivement de nouveaux enseignants.

Précarité professionnelle: Depuis les années 1980, la profession enseignante est caractérisée par une précarité endémique, qui frôle les 40% d'année en année. Pour ces enseignantes et enseignants, les tâches sont souvent difficiles et instables. Aussi, le personnel précaire change fréquemment d'écoles, engendrant des mini pénuries locales. Aussi, on soupçonne depuis longtemps que cette précarité et les conditions de travail difficiles qui l'accompagnent entraînent un haut niveau d'insatisfaction et d'attrition chez le personnel enseignant. Malheureusement, il n'existe pas de données fiables sur ces questions, lesquelles restent peu ou pas documentées par le ministère de l'Éducation et les centres de services scolaires.

Attractivité de la profession et rétention en formation et en carrière: Malgré les vagues de retraites et l'implantation des maternelles 4 ans, il n'y a pas plus d'inscriptions et de diplômés dans les programmes de formation à l'enseignement pour combler les besoins en personnel. Au contraire, les données disponibles mettent en évidence une baisse importante du nombre de personnes qui choisissent de se former en enseignement de 1996 à 2018 (écart de -39%) ainsi que du nombre de personnes qui obtiennent un diplôme d'enseignement entre 2000 et 2018 (écart moyen de -16% tous les programmes confondus et de -43% pour le secondaire). En dépit d'une possible légère remontée qui serait attribuable aux incitatifs financiers (bourses d'études), ne faut-il pas voir dans ces chiffres (baisse d'inscriptions et de diplomation) un sérieux problème d'attractivité de la profession et de rétention, considérant par ailleurs qu'un bon nombre de futurs enseignants songeraient à abandonner leurs études ou sont pessimistes quant à leurs débuts de carrière (voir dans ce numéro Lakhali et al.; Moreau et Larose; Wentzel et al.). Rappelons aussi qu'environ 25% d'enseignantes et d'enseignants novices quittent la profession dans les cinq premières années de fonction.

Conclusion

Nous avons montré que la pénurie en enseignement est un phénomène récurrent, mais qui s'avère aujourd'hui plus complexe et multifactoriel. Elle est liée à l'évolution du marché du travail enseignant, aux choix sociopolitiques, à la morphologie du corps enseignant et, pour toutes sortes de raisons, au déclin de l'attractivité et de la rétention dans la profession. Les mesures adoptées par Québec ces trois dernières années telles que la bonification de l'échelle salariale pour les enseignants débutants, les bourses d'études Perspective Québec, les primes salariales pour les retraités et le recrutement à l'international (Gouvernement du Québec, 2021) pourront-elles suffire pour résorber la pénurie actuelle d'enseignants qualifiés? Quoi qu'il en soit, nous pensons qu'une réponse durable à cette pénurie requiert des données précises sur les mouvements des personnels, une analyse globale de ce qui se passe en amont et en aval et, enfin, une réflexion concertée sur les moyens les plus efficaces pour la contrer à moyen et long terme.

Références

- Eurydice (2021). *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*. Eurydice report. Publications Office of the European Union.
- Gouvernement du Québec. (1976). *L'éducation de l'enfance en difficulté d'adaptation et d'apprentissage au Québec*. Rapport du Comité provincial de l'enfance inadaptée (COPEX). Ministère de l'Éducation.
- Gouvernement du Québec. (2021). *Opération main-d'œuvre. Mesures ciblées pour des secteurs prioritaires*. Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Institut de la Statistique du Québec (2022a). *Naissances et taux de natalité, Québec, 1900-2021*. Québec, L'Institut.
- Institut de la Statistique du Québec. (2022b). *Personnel enseignant des commissions scolaires, selon le secteur et l'ordre d'enseignement, le champ d'enseignement, le statut d'emploi et le sexe, Québec, 2015-2016 à 2020-2021*. Québec, L'Institut.
- Mukamurera, J. (1999). Le processus d'insertion professionnelle de diplômés en enseignement au Québec : une analyse de trajectoires. *Éducation et francophonie*, 27(1), 64-79. <https://doi.org/10.7202/1080484ar>
- OCDE (2020). *Mobiliser la main-d'œuvre pendant la crise du COVID-19 : mesures en matière de compétences*. OCDE.
- Rocher, G. (2004). Un bilan du Rapport Parent : vers la démocratisation. *Bulletin d'histoire politique*, 12(2), 117-128.
- Sirois, G., Dembélé, M. et Morales-Perlaza, A. (2022). Pénuries d'enseignantes et d'enseignants dans la francophonie canadienne et internationale : un état de la recherche. *Éducation et francophonie*, 50 (2).
- Tardif, M. et Mukamurera, J. (2023, à paraître). La pénurie en enseignement et l'évolution du marché du travail enseignant au Québec. Dans V. Dupriez, D. Périsset et Tardif, M. (dir.), *Les pénuries d'enseignants : marchés du travail, attractivité et expériences*. Presses de l'Université Laval.
- UNESCO. (2016). Le monde a besoin de près de 69 millions de nouveaux enseignants pour atteindre les objectifs de l'agenda éducation 2030. *Bulletin d'information de l'ISU*, 39, 1-16.