

THÈME 1

**État des lieux sur la pénurie
d'enseignants au Québec, ses
causes, ses conséquences et regard
sur des perspectives de solutions**

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.

Pénurie de personnel enseignant

Ampleur du phénomène au Québec



GENEVIÈVE SIROIS, Ph. D.

Professeure en gestion scolaire à l'Université TÉLUQ et chercheuse régulière au CRIFPE, Geneviève Sirois fait des recherches depuis près de 15 ans sur les défis posés par les pénuries d'enseignants. Ses recherches récentes visent à mieux comprendre cette problématique afin d'identifier des leviers permettant d'assurer la disponibilité d'enseignants en nombre et en qualité suffisante. Elle s'intéresse également aux enjeux de la formation et de l'insertion professionnelle des enseignants non-légalement qualifiés.



MARTIAL DEMBÉLÉ, Ph. D.

Martial Dembélé est professeur titulaire au département d'administration et fondements de l'éducation à la faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal. Chercheur régulier du CRIFPE depuis 2008, il s'intéresse depuis les années 1990 à la profession enseignante et à l'amélioration de la qualité de l'éducation dans l'optique du "school improvement", en particulier dans les pays en développement.

Depuis quelques années, nous entendons de plus en plus parler de pénuries d'enseignants.es au Québec. Il semble d'ailleurs se dégager un large consensus sur l'urgence d'agir pour trouver des solutions à court terme à cette problématique, tant du côté du gouvernement que des milieux scolaires et des syndicats. Pourtant, la pénurie de personnel enseignant, telle qu'elle est vécue aujourd'hui, demeure difficile à circonscrire en raison du manque de données permettant d'avoir un juste portrait de la situation. Dans cet article, nous proposons de décrire l'ampleur du phénomène à partir de données recueillies par le biais d'une enquête réalisée auprès de représentants des services des ressources humaines de 34 différents centres de services scolaires du Québec.

Les pénuries d'enseignant.es au Québec d'hier à aujourd'hui

Certains auteurs (Dufour et Dumont, 2004; Tardif, 2013) ont mis en évidence les vagues successives de pénuries d'enseignant.es qui ont marqué notre système éducatif depuis plus de 200 ans. Une première vague est observée au début du XIX^e siècle lors de la mise en œuvre des premières lois scolaires et la construction de nombreuses écoles. Une 2^e vague est constatée au début du XX^e siècle et ce jusqu'en 1960, avec le développement rapide du réseau d'écoles primaires, accéléré par le phénomène d'urbanisation et le baby-boom (Tardif, 2013). À la fin des années 1990, les enseignant.es recruté.es dans les années 1960-1970 commencent à prendre leur retraite, ce qui entraîne une augmentation des besoins d'enseignant.es dans certaines disciplines et certaines régions du Québec malgré la baisse démographique de la population scolaire (Gauthier et Mellouki, 2003). Néanmoins, le Québec fait globalement face à un surplus d'enseignant.es par rapport à ses besoins. Cette situation de surplus ne dure toutefois pas longtemps, car, alors que le ministère de l'Éducation avait prévu que la baisse des effectifs scolaires se poursuivrait jusqu'en 2021, on assiste plutôt à une hausse des taux de natalité et de l'immigration au début de la décennie 2010. À partir de 2017-2018, les milieux scolaires commencent à faire état d'un manque d'enseignant.es pour combler les besoins. Cette 3^e vague de pénurie d'enseignant.es est accentuée par la création des maternelles 4 ans, une diminution du nombre d'enseignant.es formé.es, une augmentation des départs à la retraite des enseignant.es et une perte d'attractivité de la profession (Sirois, 2020).

Cet article propose donc de brosser un portrait de la pénurie d'enseignant.es, en s'appuyant sur les résultats préliminaires d'une enquête par questionnaire, réalisée en 2021, et qui ciblait les directions des ressources humaines des 60 centres de services scolaires francophones (CSS) et Kativik Ilisarniliriniq. Au total, 35 personnes en provenance de 35 CSS ou commissions scolaires différents (sur une possibilité de 61) et de 14 des 17 régions administratives du Québec ont répondu en entier au questionnaire; ce qui a permis de couvrir presque l'ensemble du territoire de la province. Les données présentées proviennent des réponses aux questions fermées, et sont complétées lorsque pertinent avec les réponses aux questions ouvertes qui permettaient aux répondant.es d'apporter des précisions sur la situation vécue dans leur CSS.

Portrait de la situation actuelle

La pénurie d'enseignant.es est-elle observée dans l'ensemble du Québec ou localisée dans certains centres de services scolaires ?

Le premier groupe de questions visait à déterminer l'ampleur de la pénurie dans les différents CSS. Le tableau 1 montre qu'une forte majorité des CSS fait face à des défis en lien avec la pénurie d'enseignant.es qualifié.es, mais également de suppléant.es. Ainsi, les 14 régions du Québec représentées seraient touchées par la pénurie.

Tableau 1: Portrait général de la pénurie au Québec

Énoncés	Nombre de représentants des CSS selon leur niveau d'accord		
	En désaccord	Neutre	En accord
Dans les deux dernières années, mon CSS a vécu des défis liés aux pénuries d'enseignant.es qualifié.es.	1	0	34
Dans les deux dernières années, mon CSS a vécu des défis liés aux pénuries de suppléant.es.	1	1	33
Depuis les 5 dernières années, les défis associés aux pénuries d'enseignant.es et de suppléant.s tendent à augmenter.	1	0	34

Un seul CSS, situé près d'un grand centre urbain, soutient ne pas avoir vécu de défis associés à la pénurie d'enseignant.es qualifié.es ni de suppléant.es dans les deux dernières années (2019-2021). Il s'agit également du même CSS qui soutient ne pas observer une augmentation des défis liés aux pénuries dans les 5 dernières années (2017-2021). Dans les réponses aux questions ouvertes, le répondant explique que la demande d'enseignant.es a été moins intense pendant la pandémie de la COVID-19 en raison d'une diminution temporaire de l'immigration dans le contexte de la fermeture des frontières. Tous les autres répondants (n=34) déclarent quant à eux que les défis associés aux pénuries d'enseignant.es et de suppléant.es n'ont cessé d'augmenter durant 5 dernières années.

L'ampleur de la pénurie a-t-elle évolué durant la pandémie?

Exception faite de la situation particulière observée dans le CSS mentionné ci-dessus, nos résultats montrent que dans une majorité de centres de services scolaires (31 sur 35), la pandémie a eu des effets sur les pénuries d'enseignant.es. Selon certaines réponses à une question ouverte, la pandémie aurait d'abord eu des effets négatifs directs sur la demande d'enseignant.es et de suppléant.es en raison par exemple de la création des bulles-classes, des départs hâtifs à la retraite, et d'une augmentation des absences des enseignant.es liées directement ou indirectement à la pandémie. En parallèle, plusieurs soulignent que cette augmentation de la demande a engendré, à son tour, une intensification du recours aux enseignant.es non légalement qualifié.es (ENLQ) pour combler les besoins en matière de suppléance et de contrats. Finalement, la pandémie aurait eu pour conséquence d'entraîner une détérioration des conditions de travail et d'enseignement (notamment associée à la lourdeur de la tâche induite par l'enseignement en ligne et aux nombreuses consignes sanitaires).

Quels sont les principaux défis rencontrés?

Nous avons demandé aux DRH de donner leur opinion sur la situation vécue dans leur CSS à partir d'une série d'énoncés.

ÉTAT DES LIEUX SUR LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS AU QUÉBEC, SES CAUSES, SES CONSÉQUENCES ET REGARD SUR DES PERSPECTIVES DE SOLUTIONS

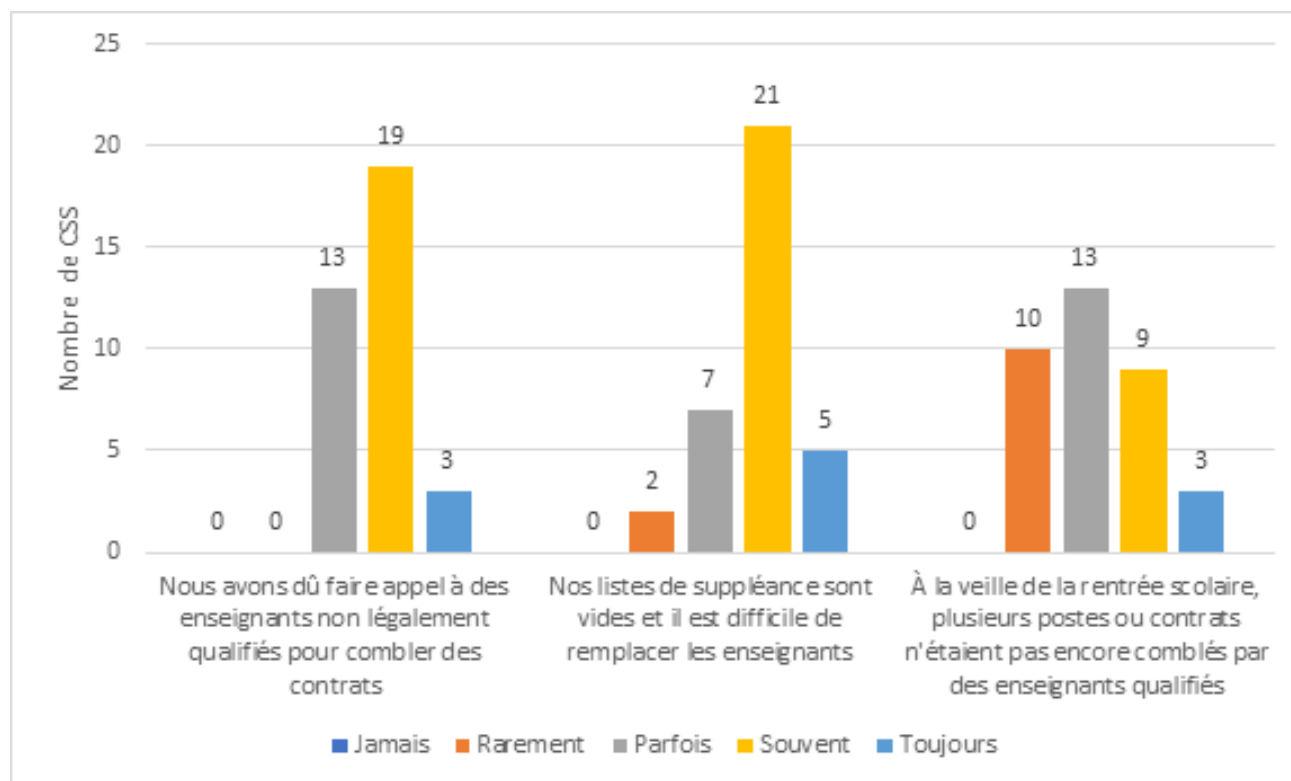
Tableau 2 : Les principaux défis rencontrés par les CSS en lien avec la pénurie d'enseignant.es

Énoncés	Nombre de représentants des CSS selon leur niveau d'accord		
	En désaccord	Neutre	En accord
Formation et insertion professionnelle			
Le nombre de nouveaux enseignants formés est suffisant pour répondre à nos besoins.	24	2	9
Les voies permettant la formation et la qualification des enseignant.es sont suffisamment souples.	24	9	2
Nous réussissons à offrir un programme d'insertion professionnelle à tous les nouveaux enseignants.	8	8	19
Attraction des enseignants			
Notre CSS est attractif par rapport à d'autres au Québec.	4	15	16
Le marché du travail dans notre région rend la profession enseignante attractive.	11	12	12
Les conditions de travail des enseignant.es sont attractives.	9	13	13
Recrutement et affectation des enseignant.es			
L'augmentation du nombre d'élèves entraîne des besoins d'enseignant.es.	9	6	20
L'ouverture des maternelles 4 ans entraîne des défis en termes de recrutement d'enseignants.	3	6	26
Nous observons une augmentation des congés de longue durée pour des raisons de santé physique ou psychologique ou des congés parentaux.	3	11	21
Nos processus d'affectation, basés sur l'ancienneté, permettent d'assurer une distribution équitable des enseignant.es dans les écoles.	15	8	12
Nous avons la marge de manœuvre nécessaire pour affecter les enseignant.es là où il y a des besoins.	19	8	8
Nous avons facilement accès aux données nous permettant de planifier nos besoins d'enseignant.es et de suppléant.es.	9	10	16
Rétention des enseignant.es			
Des enseignant.es expérimentés quittent leur poste pour des raisons autres que la retraite.	22	6	7
Plusieurs enseignant.es prennent une retraite anticipée.	23	5	7
Les départs à la retraite représentent un grand défi.	6	10	19
Des nouveaux enseignants (moins de 5 ans d'expérience) quittent leur poste pour des raisons autres que la retraite.	21	8	6
Plusieurs enseignant.es quittent pour enseigner dans un autre CSS.	23	5	7

Pour 24 répondants, le nombre d'enseignant.es et de suppléant.es formé.es reste insuffisant pour combler les besoins de leur CSS et les voies de formation et de qualification des enseignant.es ne sont pas suffisamment souples. Ainsi, il semble évident que, pour les DRH interrogés, les voies de formation actuellement offertes ne permettent pas de former suffisamment de nouveaux enseignant.es, ce qui justifie le recrutement d'ENLQ pour combler les besoins urgents. Face à l'insuffisance d'enseignant.es formé.es, tous les répondants affirment avoir parfois (13/35), souvent (19/35) ou toujours (3/35) recours à des ENLQ pour combler des contrats à temps partiel. Parmi les trois CSS qui y ont recours de manière plus systématique (toujours), deux sont situés en régions éloignées, et un en périphérie d'un grand centre. Quant au processus d'affectation, régi par les conventions collectives locales, pour 15 répondants, le fait qu'il soit basé sur l'ancienneté est problématique alors que pour 12 autres, il permet d'assurer une distribution équitable des enseignant.es. Il n'y a donc pas de consensus à ce sujet. Par ailleurs, pour 19/35 CSS, le manque de marge de manœuvre pour les affectations des enseignant.es en fonction des besoins est un défi important. Enfin, au sujet de l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants, aucun portrait clair ne se dégage; 19/35 répondants disent être en accord avec l'énoncé selon lequel leur CSS réussit à offrir un programme d'insertion professionnelle à tous les nouveaux enseignants, alors que pour 8/35, il semble difficile d'offrir un tel programme.

Selon nos données, entre 2019 et 2021, l'augmentation du nombre d'élèves (20 CSS sur 35) ou l'ouverture des maternelles 4 ans (26 CSS sur 35) ont entraîné des défis en termes de recrutement de nouveaux enseignants dans une majorité de CSS. Par ailleurs, 21 CSS semblent vivre des enjeux importants associés à l'augmentation du nombre d'absences de longue durée des enseignant.es pour des raisons de santé physique ou psychologique ou des congés parentaux. Cette donnée est cohérente avec certains résultats de recherche, qui mettent en évidence une augmentation de la détresse psychologique chez les enseignant.es. Selon les données recueillies par la Fédération autonome de l'enseignement en 2017, l'absentéisme pour des raisons liées à la santé psychologique des enseignant.es représenterait 43% des absences longue durée (plus de 2 ans) (Vlasie, 2021). En outre, selon une étude pancanadienne, la santé mentale et physique des enseignant.es se serait détériorée pendant la pandémie (FCE, 2022). Cela est particulièrement inquiétant lorsqu'on sait que les problèmes de santé psychologique ont des répercussions sur la qualité de l'enseignement et l'engagement au travail, en plus d'avoir possiblement une incidence sur l'abandon de la profession (Vlasie, 2021). Du reste, une augmentation du nombre d'absences entraîne nécessairement une augmentation des besoins d'enseignant.es pour combler les remplacements.

Figure 1: Les impacts de la pénurie sur le recrutement d'enseignant.es



Les défis liés à la présence de suppléant.es disponibles sur les listes sont importants dans l'ensemble des CSS, même si leur intensité varie d'un CSS à l'autre. Nos données indiquent que dans 26 CSS, ces listes sont souvent ou toujours vides, ce qui rend difficile le remplacement des enseignant.es. Finalement, les défis associés aux postes ou contrats non comblés à la veille de la rentrée scolaire sont constatés souvent et toujours dans 11 CSS. Une majorité (23 CSS) rencontre ce défi rarement ou parfois, mais aucune n'a déclaré n'avoir jamais vécu cette situation.

La pénurie d'enseignant.es est souvent mise en parallèle avec les départs des enseignant.es et l'importance d'agir pour favoriser leur rétention. Alors que de nombreuses études scientifiques font état de défis importants associés à l'abandon des enseignant.es (Vlasie, 2021), ce constat n'est pas unanime chez nos 35 répondants. En effet, pour une majorité d'entre eux (voir tableau 2), leur CSS (22/35) ne semble pas vivre de défi lié aux abandons précoces et aux retraites anticipées d'enseignant.es expérimenté.es ni chez les nouveaux enseignants de moins de 5 ans d'expérience (21/35). De plus, l'exode des enseignant.es vers d'autres CSS semble être une préoccupation importante pour seulement 7 CSS. La principale préoccupation semble plutôt liée aux départs à la retraite, qui représentent des défis importants pour 19 CSS. Toutefois, les données sur l'abandon des enseignant.es étant difficiles à obtenir, même pour les CSS, on ne saurait dire si cette représentation des répondants reflète la réalité ou si elle masque plutôt un problème de suivi des mouvements des enseignant.es au niveau national.

Conclusion

Les résultats préliminaires de notre étude montrent que la pénurie d'enseignant.es et de suppléant.es au Québec est bien réelle et qu'elle est observée dans pratiquement toutes les régions. Les besoins d'enseignants pour combler la suppléance et les contrats de remplacement à court et long terme sont particulièrement criants, dans un contexte où les absences longue durée sont en hausse. Le nombre d'enseignant.es formé.es n'est pas suffisant pour combler tous les besoins actuellement, ce qui entraîne le recours aux ENLQ dans tous les CSS concernés par notre étude. Or, ces enseignant.es non légalement qualifié.es auront besoin d'encore plus de soutien dans leur insertion professionnelle pour compenser leur manque de formation pédagogique. Au vu des difficultés vécues par certains CSS pour offrir des programmes d'insertion à tous les nouveaux enseignants, nous suggérons qu'il s'agit d'un défi important qui devra être abordé de manière urgente par les CSS dans les prochaines années.

Références

- Dufour, A. et Dumont, M. (2004). *Brève histoire des institutrices au Québec, de la Nouvelle-France à nos jours*. Les Éditions du Boréal.
- FCE. (2022). *Mais à quel prix? » Santé mentale du personnel enseignant pendant la pandémie de COVID-19 : Étude sur la pandémie*. <https://acrobat.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:b4f38da2-2108-4460-97ec-354050fa2958>
- Gauthier, C. et Mellouki, M. (2003). *Attirer, former et retenir des enseignants de qualité au Québec*. Ministère de l'Éducation du Québec.
- Sirois, G. (2020). *Rapport préliminaire. Estimation des besoins d'enseignants et données du sondage*. <https://www.grave-atnq.ca/recherche.php>
- Tardif, M. (2013). *La condition enseignante au Québec du XIX^e au XXI^e siècle. Une histoire cousue de fils rouges : Précarité, injustice et déclin de l'école publique*. Presses de l'Université Laval.
- Vlasie, D. (2021). *Santé et bien-être du personnel enseignant : portrait de la situation et pistes de solutions*, Études et recherches, Québec, Conseil supérieur de l'éducation.