

SOUTENIR LE
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL
DES ENSEIGNANTES
ET ENSEIGNANTS



**J'ENSEIGNE,
JE PRÉPARE L'AVENIR**



Fédération
des syndicats
de l'enseignement (CSQ)



SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

Les enseignantes et enseignants sont des experts de l'enseignement dont les compétences sont assurées par leur formation universitaire, puis alimentées par leur expérience et leur réflexion professionnelles. Les différentes étapes de leur développement professionnel contribuent à leur expertise en trois phases : la formation initiale universitaire, l'insertion professionnelle en début de carrière et la formation continue, tout au long de la carrière.

Nous présenterons ici le point de vue des enseignantes et enseignants dûment consultés par la FSE-CSQ et certaines réflexions en réaction aux déclarations du ministre Blais.

1 LA FORMATION INITIALE

Au Québec, la formation initiale en enseignement est de haut niveau. En exigeant une scolarité de 17 ans, le Québec impose l'équivalent de ce qui se fait en Finlande. Des améliorations sont possibles si elles sont bien ciblées et si elles partent du point de vue des principaux intéressés.

ATTIRER PLUS DE CANDIDATES ET DE CANDIDATS

Pour attirer plus de candidates et de candidats en enseignement, plusieurs moyens sont possibles, notamment ceux-ci :

- Rendre la profession plus attrayante en améliorant les **conditions d'exercice** du travail (baisse de ratio, services pour les élèves HDAA, préservation du temps de préparation et d'évaluation, réduction de la précarité, amélioration des salaires, etc.);
- Rendre la profession plus attrayante par une plus grande **valorisation sociale** du rôle et de l'expertise de l'enseignante et de l'enseignant.

AUGMENTER LES EXIGENCES SANS CRÉER DE PÉNURIE NI AUGMENTER L'ENGAGEMENT DE PERSONNEL NON QUALIFIÉ

Si le ministre souhaite rehausser les exigences d'accès ou de diplomation au baccalauréat en enseignement, il faut s'assurer de choisir les bons moyens. Tout d'abord, il faut définir **quel profil** d'enseignante et d'enseignant est recherché.

Ensuite, il faut s'assurer de la pertinence des **moyens utilisés** pour admettre les personnes qui ont le profil souhaité. Dans ce sens, quelle est la place à faire :

- à leurs résultats au cégep selon leur cote R?
- à leur maîtrise du français?
- à leur culture générale et à leurs autres expériences?
- à leur motivation et à leur attitude?
- à leur capacité d'intervention auprès des élèves?

Par ailleurs, il ne faudrait pas diminuer le nombre de diplômés **et créer des pénuries sectorielles** d'enseignantes et d'enseignants, poussant ainsi les commissions scolaires à embaucher du personnel non qualifié, ce qui irait totalement à l'encontre de l'objectif visé.

De plus, un tel rehaussement pourrait inciter des candidates et candidats refusés au Québec à **contourner les règles**. En effet, il est possible de suivre une formation dans une autre province, à distance ou non, puis de la faire reconnaître pour obtenir un brevet d'enseignement au Québec¹.

PRENDRE LE TEMPS DE CHOISIR LES BONNES ORIENTATIONS

Cette réflexion importante ne doit pas être prise à la légère. En ce sens, **si le ministre veut agir** sur la formation initiale (critères d'admission et de diplomation, contenu, organisation), **il doit réunir** les enseignantes et enseignants par la voix de l'organisation qui les représente, la **FSE-CSQ**.

¹ Rappelons que le Règlement sur les autorisations d'enseigner a été modifié à la suite de l'adhésion du Québec à l'Accord sur le commerce intérieur du Canada et de ses principes de mobilité de la main-d'œuvre.

2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'insertion professionnelle est la période d'adaptation et d'évolution de l'enseignante ou de l'enseignant qui commence ses nouvelles fonctions. Cette période charnière est particulièrement difficile. Près **d'une enseignante ou d'un enseignant sur cinq quitte la profession dans les cinq premières années**. Pour mettre fin à cette situation, il faut l'amélioration des conditions d'enseignement et l'organisation de la mise en place systématique d'une offre de mesures d'insertion, ce qui n'est pas encore le cas.

Les mesures d'insertion doivent s'amorcer dès le début de la carrière et inclure, entre autres, des mesures d'accueil et d'accompagnement (comme le mentorat).

Ces mesures doivent :

- être libres et volontaires ;
- prévoir un accompagnement par un pair qui est choisi dans le cadre d'une relation de confiance qui exclut toute évaluation ;
- proposer des options variées qui répondent aux différents types d'insertion ;
- s'implanter dans un cadre où le rôle de chaque intervenante ou intervenant est bien défini.

Le tout doit être conventionné ou établi dans le cadre d'une **politique nationale** qui précise :

- que les principes mentionnés ci-dessus doivent être respectés ;
- que le financement provient d'une enveloppe budgétaire consacrée et récurrente ;
- que chacune des commissions scolaires doit mettre sur pied, avec le syndicat, une politique locale élaborée et suivie par un comité paritaire et décisionnel ;
- que ce comité paritaire décide des règles d'utilisation des sommes, des mesures à mettre en place et des rôles et responsabilités des intervenantes et intervenants ;
- que l'organisation dans les établissements est coordonnée par des enseignantes et enseignants nommés par leurs pairs.



3 LA FORMATION CONTINUE

En 2014, la FSE-CSQ a mené une vaste consultation auprès d'environ **3200 enseignantes et enseignants** de tous les secteurs d'enseignement, dans le but de dresser un portrait détaillé de ce qu'ils vivent en matière de formation continue et de perfectionnement.

UNE IMPLICATION IMPORTANTE

Il apparaît clairement que les enseignantes et enseignants ont à cœur d'alimenter leur réflexion professionnelle afin de maintenir un haut niveau de compétence. Ils utilisent d'ailleurs tous les moyens à leur disposition pour y arriver. Au cours de l'année 2012-2013 :

- **79%** d'entre eux ont participé à des formations proposées par le ministère de l'Éducation et les commissions scolaires ;
- **70%** ont aussi pris part à des formations organisées par les directions d'établissement ;
- **32%** ont pris part à une formation à l'initiative du personnel enseignant ;
- **75%** ont consulté des revues, des sites Web ou des ouvrages de référence, souvent plusieurs fois par mois.

À cela s'ajoutent de nombreuses collaborations informelles entre collègues favorisant l'amélioration des pratiques professionnelles.

Il ressort de cette enquête que les formations organisées par des directions, des commissions scolaires ou le Ministère ont le taux d'appréciation le moins élevé des 10 types de formations étudiés, se situant entre 70 % et 75 %. Par contre, le **taux de satisfaction le plus élevé est celui concernant des formations données à l'initiative du personnel enseignant, qui est de 92%**, à égalité avec les colloques et congrès. Ainsi, les enseignantes et enseignants participent fréquemment à toute une série d'activités de formation continue et y trouvent un intérêt certain.

DES OBSTACLES À SURMONTER

Les enseignantes et enseignants identifient plusieurs obstacles qui restreignent leur participation aux activités de perfectionnement, en particulier:

- le **manque de temps**: 85%;
- la **surcharge de travail**: 85%;
- la **non-pertinence**, selon eux, de la formation offerte: 81 %.



Pour la FSE-CSQ, une partie du problème de temps et de charge de travail s'explique par la **croissance des tâches autres que l'enseignement et des réunions imposées**, entre autres lors des journées pédagogiques. Par ailleurs, est-il nécessaire de rappeler que ce sont les enseignantes et enseignants qui sont les plus aptes à **exercer leur jugement professionnel pour déterminer quelle forme et quel contenu de formation sont les plus appropriés** à leur situation.

DES CHANGEMENTS À APPORTER

Afin de nous assurer que les formations répondent aux besoins réels des enseignantes et enseignants et, ce faisant, de respecter leur jugement et leur autonomie professionnelle, nous recommandons :

- de modifier la Loi sur l'instruction publique (LIP) pour que les enseignantes et enseignants conviennent de la totalité de leurs besoins en perfectionnement;
- de garantir aux enseignantes et enseignants le pouvoir de déterminer le contenu des journées pédagogiques;
- de bonifier les budgets de perfectionnement conventionnés.



fse.qc.net



D12706-3