

➤ **Propositions
de la FSE-CSQ
pour
la pénurie
de personnel
enseignant**

ATTÉNUER



La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a accepté l'invitation du ministre de l'Éducation à répondre à la question suivante: « Si j'étais ministre de l'Éducation, qu'est-ce que je ferais pour atténuer la pénurie de personnel enseignant? »

Pour ce faire, la FSE-CSQ s'est basée sur un continuum d'actions à mettre en place, allant du moment du choix d'études universitaires jusqu'à la retraite de l'enseignante ou de l'enseignant d'expérience. À la FSE-CSQ, nous sommes d'avis que, pour regarnir nos rangs d'enseignants qualifiés, il est nécessaire de déployer une multitude d'actions visant à soutenir les étudiantes et étudiants tout au long de leur parcours en enseignement, à faciliter leur intégration dans la profession, à soutenir les enseignantes et enseignants en cours de carrière et à motiver les personnes d'expérience à rester en poste un peu plus longtemps.

Nous sommes conscients qu'il n'existe pas de baguette magique pour résoudre l'immense problème de la pénurie de personnel enseignant. Il faudra du courage politique et des investissements importants, malgré les contraintes financières actuelles.

Pour atténuer la pénurie, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) propose de travailler à:

1. Diminuer la pression sur le réseau scolaire

- › En permettant aux centres de services scolaires (CSS) de déterminer, en fonction de leurs besoins et réalités, le nombre de classes de **maternelle 4 ans** offertes, et en suspendant les objectifs fixés par le ministère de l'Éducation du Québec quant au nombre de classes à atteindre.

2. Attirer davantage de personnes vers la profession enseignante

- › En valorisant la profession auprès des **cégépiennes et cégépiens**, notamment par de la promotion offerte par des enseignantes et enseignants ambassadeurs.

3. Soutenir les études en enseignement

- › En maintenant les **bourses Perspective Québec**;
- › En instaurant une **rémunération pour les stages en enseignement**.



4. Encourager la formation du personnel enseignant non légalement qualifié (NLQ)

- › En offrant une **formation obligatoire minimale non qualifiante de 15 heures** à toute personne qui souhaite effectuer une tâche en enseignement, y compris en suppléance;
- › **En reconnaissant le temps d'études** à l'université dans la tâche, comme c'est déjà le cas en formation professionnelle.

5. Faciliter l'entrée dans la carrière enseignante

- › En adoptant un **cadre national sur l'insertion professionnelle** qui prend en compte les enjeux de la pénurie et les défis particuliers des enseignantes et enseignants issus de l'immigration;
- › En renforçant **l'accompagnement** des nouvelles et nouveaux par les enseignantes et enseignants d'expérience.

6. Maintenir en poste les enseignantes et enseignants qualifiés

- › **En agissant sur les causes de la désertion professionnelle, qu'elles soient liées à la violence au travail, à la conciliation famille-travail, ou encore aux conditions d'exercice, comme la composition de la classe et la tâche;**
- › En retirant l'objectif d'**évaluation annuelle obligatoire** de même que toutes les autres mesures administratives qui alourdissent la tâche;
- › En généralisant l'offre **d'aides à la classe** au primaire et la ressource additionnelle au préscolaire;
- › En faisant passer de 3 à 2 le nombre de bulletins, tout en **diminuant le nombre d'évaluations** des élèves;
- › En retirant l'objectif d'atteindre la cible de 75 % des élèves du secondaire inscrits à un **projet pédagogique particulier (PPP)**.

7. Mettre en place une gestion misant sur la rétention du personnel qualifié

- › En favorisant la **concertation** régionale entre les CSS, les syndicats d'enseignants, les cégeps et les facultés des sciences de l'éducation afin d'identifier et de mettre en œuvre des solutions visant à diminuer les pénuries (modèle du GRAVE en Abitibi-Témiscamingue);
- › En s'assurant que les CSS, en concertation avec les syndicats d'enseignants, organisent des **entrevues de départ** avec le personnel qui quitte la profession dans le but de changer les pratiques et de favoriser la rétention.

8. Maintenir en poste les enseignantes et enseignants qualifiés en fin de carrière

- › En instaurant une banque distincte de **congrés** pour affaires personnelles dédiée au personnel enseignant en fin de carrière.

9. Intervenir dans le Grand Nord

- › En assurant un meilleur entretien des **logements** fournis par les commissions scolaires;
- › En mettant en place des mesures de réduction des préjudices liés aux épisodes de manque **d'eau courante** au Nunavik;
- › En réalisant des **partenariats** avec les universités pour recruter un maximum de stagiaires.

10. Être proactif

- › En réfléchissant à la **réorganisation de la formation initiale**.





Forte des résultats des nombreuses consultations menées auprès de ses enseignantes et enseignants, la FSE-CSQ est convaincue que la mise en place de ces propositions contribuera à atténuer la situation de pénurie de personnel dans les écoles et les centres. Il est essentiel de prendre soin du personnel enseignant dès le moment où l'idée d'entamer une carrière dans la profession germe dans l'esprit d'une étudiante ou d'un étudiant.

La situation actuelle est alarmante et requiert des mesures qui tiennent compte des solutions émanant des enseignantes et enseignants. Ces solutions visent à alléger leur tâche, à les soutenir et à maintenir à l'emploi ceux qui, trop souvent découragés, envisagent un changement de carrière.

En résumé, il est primordial de reconnaître et de considérer les enseignantes et enseignants comme des experts de la pédagogie, comme le prévoit la loi, tout en veillant à ne pas leur imposer davantage d'obligations ni des mesures qui restreignent leur autonomie et dévalorisent la profession.