

Le décrochage des enseignants Il faut sonner l'alarme

Laurier Caron et
Hélène Le Brun

Plusieurs transformations touchent la profession enseignante et son quotidien. Comment ces changements affectent-ils les enseignants ? Quelles sont leurs perceptions de la situation, des difficultés qu'ils rencontrent au



Joséphine Mukamurera constate que d'année en année, depuis 1960, la situation se détériore.

STÉPHANE LEMIRE

regard des conditions générales d'exercice ? Pourquoi ces difficultés sont-elles si importantes, à un point tel que, dans un cas sur cinq avant la cinquième année d'insertion, certains décident d'abandonner la profession ?

Ce sont des réponses à ces questions que la professeure de la faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke Joséphine Mukamurera a recherchées dans une vaste enquête réalisée auprès de 642 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire et du secondaire. La chercheuse a accepté de

partager avec nous ses premières impressions¹ même si l'analyse des résultats n'est pas complétée.

D'entrée de jeu, elle nous a signalé observer un malaise dans l'enseignement. « Un malaise que je qualifierais même de très profond et de très inquiétant. Un malaise qui devrait interpeller tous les acteurs, à tous les niveaux pour voir ce qu'il faut faire afin que les enseignants se sentent bien et aient de bonnes conditions pour exercer un travail qu'ils adorent », renforce-t-elle.

Des débuts difficiles dans la profession

La plupart des enseignants se sentent dépassés par la charge de travail en début de carrière, et plus particulièrement ceux qui ont fait leur entrée dans la profession depuis l'an 2000. « D'année en année, depuis les années 1960, la situation se détériore », appuie la professeure.

Elle constate que le problème se situe surtout dans les conditions d'exercice de l'enseignement. Elle note, en particulier, la lourdeur de la tâche, les groupes-classes difficiles et la précarité de l'emploi. Or, en raison des mécanismes d'affectation, ce sont souvent les plus jeunes enseignants qui reçoivent les tâches et les groupes difficiles. Ce sont les trois principaux facteurs qui se conjuguent dans leur cas. « Ils ont le défi d'apprendre un métier, de le maîtriser, de s'intégrer dans l'école, de se faire connaître et, en plus, de faire face à cela dans des conditions d'exercice plus difficiles. C'est pour ces raisons que certains remettent en question leur carrière dès le début. »

Ce sont là des éléments qu'il est pourtant possible d'améliorer. « Rien n'empêche de soutenir un enseignant débutant ou à statut précaire, souligne M^{me} Mukamurera. Rien n'empêche de développer des mécanismes de répartition des tâches qui sont plus équita-

bles pour eux, d'accroître le soutien de la direction d'école, de les faire bénéficier de la formation continue. Pour moi, il faut favoriser l'insertion, c'est très important, améliorer le soutien pédagogique, mais quelquefois le soutien psychologique également. Il faut pouvoir se dire, en se levant le matin, que j'aime aller à l'école et enseigner. Je suis vraiment intégré quand je suis reconnu dans l'école, je suis valorisé, la direction a confiance en moi, je me sens bien avec les collègues, ils apprécient ce que je fais, on parle ensemble. » À propos de la collaboration professionnelle, la professeure soutient qu'il est impératif de développer des mécanismes permettant aux gens de partager les savoirs tirés de l'expérience.

La vision d'avenir

Il faudra que ça change parce que « le problème sera d'attirer une relève intéressante et de pouvoir retenir ces enseignants », souligne Joséphine Mukamurera. Elle sonne l'alarme. « Il ne faut pas attendre que ça commence à aller très mal pour faire quelque chose. Il faudrait déjà y penser, avoir des données de recherche au regard des problèmes, voir aussi comment cela affecte la qualité de l'éducation. Il faut savoir comment faire pour que l'enseignement soit viable et continue d'être attrayant. Il y a un problème de valorisation de la profession enseignante, en commençant par l'État. Pour le bien de nos enfants et de la société en général, il faut placer les conditions pour réussir l'enseignement. »

Pour conclure, M^{me} Mukamurera affirme qu'on a perdu l'idée que l'enseignement c'est la base même de l'avenir.

¹ Vous pouvez consulter le texte intégral de l'entrevue et y réagir sur le nouveau site Éducation de la Centrale, au www.education.csq.qc.net

Jeunes et en santé, mais pour combien de temps?

**François Beauregard
et Laurier Caron**

Conseillers

Véronic, Darlène, Chantal et Michel ont un point en commun. Ils commencent une carrière dans le milieu hospitalier en région, dans le Nord-Est du Québec. À l'heure où l'on entrevoit une aggravation de la pénurie de personnel en raison du vieillissement de la population, qu'est-ce qui motive les jeunes à prendre soin des autres ? Quel accueil leur réserve-t-on à leur entrée dans la profession ? Rencontre avec quatre nouvelles recrues du système de santé.

Une entrée souvent difficile dans la profession

Pour Michel, inhalothérapeute, l'entrée dans la profession s'est faite en douceur. Il a bénéficié d'un bon encadrement. Cependant, pour les autres, l'insertion professionnelle a été passablement plus pénible. Darlène, inhalothérapeute également, a été obligée de faire trop d'heures supplémentaires. « Le fardeau de travail était tellement lourd. J'ai souvent pensé abandonner, » avoue-t-elle. Véronic, qui avait choisi d'être infirmière parce qu'il y avait « quelque chose de beau et de grand dans la profession », rentrait souvent chez elle en pleurant au début. Elle a songé plusieurs fois à abandonner, mais après un temps de réflexion, elle a décidé de changer de département. Elle se sent mieux maintenant. Chantal, pour sa part, est infirmière auxiliaire. Elle considère que les jeunes sont trop bousculés. « En raison des pénuries, on envoie les jeunes dans un grand nombre de départements différents. Ils n'ont pas le temps d'acquérir l'expérience qui leur donnerait plus d'assurance dans leur travail. La pression est vraiment forte. »

Trop de jeunes abandonnent en début de carrière. « On dit souvent que les



FRANÇOIS BEAUREGARD

jeunes sont moins *tough*, mais ce n'est pas vrai. Moi j'ai une philosophie de vie, explique Véronic. Si mon travail me faisait mourir à petit feu, je le lâcherais. Je n'attendrais pas d'avoir des problèmes de santé ou des difficultés familiales. » Les conditions de travail sont difficiles et il n'y a pas de reconnaissance de la part des gestionnaires. Ce sont ces mêmes gestionnaires qui confinent les jeunes dans le statut de temps partiel occasionnel pendant des années, et ce, malgré les pénuries. Cela en décourage plusieurs d'avoir des conditions de travail aussi précaires et de recevoir si peu de reconnaissance en retour. Aussi, plusieurs abandonnent alors que le système de santé a terriblement besoin d'eux pour prodiguer les soins.

On impose aux jeunes du secteur de la santé des conditions que la plupart refuseraient dans d'autres secteurs. Il leur arrive de travailler de jour, de soir et de nuit, et ce, dans la même semaine ! Comment s'occuper adéquatement de sa famille dans de pareilles conditions ? Pas étonnant que le problème de la stabilité des horaires soit au premier rang de leurs préoccupations. « J'ai beau aimer mon métier, j'ai de la difficulté à en faire la promotion, concède Darlène. Comment voulez-vous que je

Les jeunes recrues du secteur de la santé entourent Laurier Caron, chercheur de la CSQ.

dise à d'autres jeunes : « Allez-y, investissez-vous dans les professions de la santé ; vous aurez un horaire de travail épouvantable. On vous obligera à faire des heures supplémentaires ; vous n'aurez plus de vie de famille. Et comme preuve de reconnaissance pour votre dévouement, on vous offrira en prime un poste occasionnel à temps partiel pendant des années. » »

Pourtant, des solutions pour rendre les professions de la santé plus attrayantes, les jeunes en ont à profusion : offrir une meilleure stabilité d'horaire, ne pas permettre trois changements d'horaire dans une même semaine, définir un nombre maximum de jours de travail à ne pas dépasser, diminuer la charge de travail, permettre au personnel expérimenté de mieux encadrer le travail des jeunes et avoir une meilleure reconnaissance professionnelle. Les jeunes recrues ont beaucoup à proposer. Il faudrait les écouter, en haut lieu, avant que la flamme dans leurs yeux ne s'éteigne et que, désabusés, ils quittent le système, ce qui ne ferait qu'aggraver la pénurie actuelle de personnel qualifié.

Le travail dans la peau mais l'âme maganée

Isabelle Gareau
Hélène Le Brun

C'est sous ce titre qu'a été rendue publique à la mi-décembre, une étude sur la réalité du travail du personnel professionnel des commissions scolaires, commandée par La Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ). Réalisée auprès de 1873 membres par Angelo Soares, du Département organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM, des résultats préliminaires de la recherche démontrent qu'un professionnel sur trois est en risque d'épuisement professionnel, que plus de la moitié d'entre eux (56 %) sont

en surcharge de travail et que près du tiers (23,6 %) ressentent une faible reconnaissance pour le travail accompli.

« Les résultats de cette recherche sont extrêmement inquiétants et confirment les préoccupations que nous nous efforçons de faire comprendre au gouvernement en demandant qu'il cesse de se servir des professionnels comme marge de manœuvre financière », affirme le président de la FPPE, M. Pierre Bouchard.



NORMAND BLOUIN

Angelo Soares constate que la surcharge de travail et l'injustice organisationnelle sont les deux principaux facteurs de détresse psychologique chez le personnel professionnel

L'enquête qui dresse un triste portrait de la situation révèle également que 41,3 % des répondants présentent des symptômes de détresse psychologique élevés. Dans la très grande majorité des cas, cette détresse est due à des événements stressants vécus au travail.

« Il ne s'agit donc pas de problèmes individuels. Au contraire, la surcharge de travail et l'injustice organisationnelle sont les deux principaux facteurs de détresse psychologique », affirme M. Soares. La recherche indique, en effet, que 54 % des répondants éprouvent un sentiment d'injustice au travail, caractérisé par le sentiment d'œuvrer dans un climat où la charge de travail n'est pas équitable.

Pour la FPPE, ces résultats confirment la légitimité de ses revendications concernant le manque de reconnaissance professionnelle et le besoin criant d'ajout de ressources dans les écoles primaires et secondaires du Québec.



NORMAND BLOUIN

M. Pierre Bouchard

The image shows the cover of a book titled 'Mieux négocier' by Jean-H. Gagnon. The cover has a blue and green color scheme with abstract shapes. The title is in a large, bold, white font. Below the title, it says 'Un guide complet à l'intention des professionnels, des dirigeants et des gestionnaires'. The author's name 'Jean-H. Gagnon' is prominently displayed. A short description of the book is provided, followed by a list of key points under the heading 'Négociez mieux et :'. At the bottom, there is contact information and the publisher's logo, 'ÉDITIONS YVON BLAIS', which is a subsidiary of Thomson.



NORMAND BLOUIN

Maintenir la loi du 1 % et la bonifier

Luc Allaire
Conseiller

Il y a quelques années, Denis Cartier recevait de nombreux appels des employeurs pour organiser des activités de formation. Tout a basculé en octobre 2003, lorsque le gouvernement Charest a décidé de ne plus obliger les petites et moyennes entreprises (PME) à investir 1 % de leur masse salariale pour la formation de la main-d'œuvre. Dès lors, la demande en formation sur mesure des entreprises ayant moins de un million de dollars de masse salariale a chuté de près de 66 % par rapport aux années précédentes.

« Non seulement la demande de formation a-t-elle diminué en nombre, mais l'ampleur de chacun des projets a également chuté », affirme Denis Cartier, conseiller pédagogique responsable des services offerts aux entreprises à la Commission scolaire des Appalaches. « À titre d'exemple, il y a eu une augmentation des petits projets de 15 heures et moins de formation, alors que les projets de 30 heures et plus ont diminué de façon significative. »

La situation dans la région des Appalaches n'est pas unique. Tous les services aux entreprises du réseau des commissions scolaires du Québec ont dû réagir et réajuster leurs cibles et leurs produits de formation. « On constate aujourd'hui l'ampleur des dégâts causés par ce gouvernement aux petites et moyennes entreprises ainsi qu'aux travailleuses et aux travailleurs de celles-ci », accuse M. Cartier.

Cette décision avait alors été dénoncée par toutes les organisations syndicales. Aujourd'hui, elles proposent des solutions pour assurer une plus grande équité pour tous les travailleurs et travailleuses en matière d'accès à la formation en entreprise, notamment à la formation de base.

En effet, les quatre centrales syndicales du Québec (la CSQ, la CSN, la FTQ, la CSD) et l'Union des producteurs agricoles (UPA) ont décidé de parler d'une seule voix au nom de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qu'elles représentent, soit plus de un million de personnes œuvrant dans toutes les sphères de l'économie québécoise. Elles ont présenté un mémoire commun intitulé *Maintenir la loi du 1 % et la bonifier*, le 14 février dernier, à la Commission de l'économie et du travail à Québec.

Cette commission a pour mandat d'examiner les recommandations du rapport quinquennal concernant la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, préparé par la Commission des partenaires du marché du travail. Cet examen pourrait pousser le gouvernement à revoir la loi, mais il se peut aussi qu'il l'incite à la garder intacte.

Si les organisations syndicales proposent le maintien et la bonification de la loi, ce n'est pas le cas de tous les « partenaires du marché du travail ». Bien au contraire, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) juge que cette

loi n'a donné aucun résultat¹. « Depuis 1995 au Québec, ce sont les entreprises qui paient pour la formation en entreprise et elles sont punies si elles ne le font pas », dénonce le président du CPQ, Gilles Taillon.

Ce n'est pas le bilan que dresse la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail, Marjolaine Loiselle. Cette dernière pense plutôt que la loi a « mis la formation à l'ordre du jour dans les milieux de travail ; elle a permis d'instrumenter ces milieux en créant une offre pour la formation, de transformer la formation



LISE JACQUES

Pour Denis Cartier, ce sont les travailleurs des PME qui écopent le plus de la décision du gouvernement Charest de ne plus obliger ces employeurs à investir le 1 % destiné à la formation de la main-d'œuvre.

en emploi et, enfin, d'augmenter le nombre d'entreprises qui consacraient 1 % de leur masse salariale au budget de la formation ».



NORMAND BLOUIN

Les centrales syndicales partagent cette analyse. Les résultats sont clairs : la loi du 1 % a contribué à accroître l'effort général de formation.

L'investissement en formation a augmenté de même que la concertation des partenaires. De plus, les résultats des enquêtes d'Emploi-Québec montrent que l'adaptation en emploi s'est améliorée, que l'insertion en emploi a progressé ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre.

« Nous sommes conscients que l'effort demandé peut être plus exigeant pour les petites et moyennes entreprises que pour les grandes », affirme Jacinthe Côté, vice-présidente de la Centrale et responsable du dossier de la formation de la main-d'œuvre.

« Nous constatons cependant que la grande majorité des PME investissent dans la formation de leur personnel.

Aussi, nous pensons qu'il faut cesser de véhiculer le message contraire, qui laisse entendre que l'effort demandé est trop lourd pour toutes les PME. »

Étrangement, depuis que les PME ne sont plus assujetties à la loi, tant l'État que les associations patronales insistent pour qu'on leur accorde davantage de soutien, reconnaissant par là que ces entreprises ont les besoins les plus importants. Les centrales syndicales répliquent que l'on doit être conséquents : on ne peut d'un côté insister pour augmenter le soutien à la formation pour les petites entreprises sans exiger, en contrepartie, que ces dernières fassent un minimum

d'efforts pour améliorer la qualification de leur personnel et en rendre compte.

De plus, jusqu'à présent, tout le discours qui a entouré l'application de la loi s'est concentré sur la situation et les besoins des entreprises, sans véritable considération pour les travailleurs et les travailleuses de ces entreprises.

« Nous n'admettons pas que les personnes qui travaillent dans les petites et moyennes entreprises soient traitées différemment de celles qui travaillent dans les plus grandes, poursuit Jacinthe Côté. Si nous voulons améliorer véritablement la qualification de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, nous devons élargir l'accès à la formation à tous les travailleurs et travailleuses. Nous pensons donc que toutes les entreprises devraient être assujetties à la loi du 1 % . »

Les centrales syndicales revendiquent également que l'on intègre dans la loi une disposition permettant d'assurer une équité dans l'accès à la formation dans les entreprises. Elles reprennent, en fait, une revendication qui avait été formulée lors de l'adoption de la loi en 1995. À cette époque, les centrales syndicales étaient persuadées que, sans cette garantie, la formation serait principalement réservée aux cadres, au personnel de direction ainsi qu'aux professionnels.

Or, nous constatons aujourd'hui que ce sont les catégories de personnel cadre, professionnel et de direction qui montrent les plus forts taux de

Le nombre d'employeurs qui utilisent les services des établissements d'enseignement est relativement élevé, soit près de 60 % des grandes entreprises et 35 % des PME.

participation alors que les plus faibles taux reviennent à la catégorie de personnel des ventes et services ainsi qu'au personnel de production.

« Nous pouvons donc nous interroger quant à l'atteinte de l'objectif principal de la loi, qui vise l'amélioration des compétences de toute la main-d'œuvre québécoise, ajoute Jacinthe Côté. Cela met en évidence ce que les centrales syndicales prétendaient, à savoir que sans disposition pour assurer l'équité d'accès à la formation, la loi ne profiterait pas vraiment à celles et ceux qui en ont le plus besoin. On insiste depuis plusieurs années pour accorder une attention particulière à la situation des petites et moyennes entreprises. Ne serait-il pas temps de se pencher aussi sur la situation des personnes moins scolarisées ainsi que sur les catégories d'emplois qui profitent le moins des efforts de formation ? »

En ce sens, les centrales syndicales ont demandé que la loi soit modifiée afin d'y inclure des dispositions pour garantir une équité dans l'accès à la formation pour toutes les catégories de personnel et pour tous les travailleurs et travailleuses. Elles ont aussi demandé que l'on accorde une priorité d'accès à la formation aux travailleuses et aux travailleurs les moins scolarisés ou qualifiés.

En septembre dernier, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale Michelle Courchesne avait déclaré, lors de la réunion de la Commission des partenaires du marché du travail, qu'elle avait l'intention de conserver la loi du 1 %. Les centrales syndicales se souviennent de cette déclaration et demandent à la ministre de non seulement maintenir la loi du 1 %, mais aussi de la bonifier.

1 Suzanne Dansereau, « Un bilan mitigé pour la loi du 1 % », *Les Affaires*, 5 octobre 2005, p. 42.