

Contribution de la FTQ, du SCFP, du SEPB et de l'UES 800 à la consultation du ministère de l'Éducation du Québec relativement à la *Stratégie visant à valoriser, à attirer et à mobiliser le personnel scolaire*

Pour la FTQ et ses syndicats affiliés, la valorisation, la rétention et l'attraction du personnel scolaire sont indispensables à la pérennité de la mission de l'école québécoise, à la qualité de son accueil et à l'ensemble des services qui y sont dispensés. Elles passent, minimalement, par un rattrapage salarial par rapport aux autres salariés du Québec ainsi que par une amélioration significative des conditions de travail des différents corps d'emplois qui œuvrent dans le milieu de l'éducation. Cela requiert inévitablement une affirmation claire de la part du gouvernement que l'éducation est une priorité nationale et, conséquemment, cela implique un investissement majeur et constant dans le réseau de l'éducation.

Axe 1 : Une société engagée envers son personnel scolaire

1.1 : Hausser la valeur accordée aux carrières en éducation

Question 1 : Selon vous, comment ces actions pourraient-elles contribuer à valoriser les carrières en éducation? Quelles seraient les conditions gagnantes pour assurer leur déploiement optimal?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Reconnaître et souligner le travail et le dévouement du personnel scolaire envers la société québécoise durant la pandémie. Le rôle et l'importance du personnel scolaire dans notre société sont malheureusement trop souvent tenus pour acquis, alors que ni l'école ni le système scolaire ne pourraient fonctionner adéquatement et remplir leur mission sans l'apport quotidien des divers corps d'emplois scolaires;
- Développer un partenariat avec les centres de services scolaires (formation continue) et les collèges qui couvrent certains programmes qui reflètent les corps d'emploi présents dans l'éducation. Par exemple, associer un collège d'un secteur à des centres de services scolaires pour promouvoir et encadrer les processus de stages durant les études et ainsi offrir des possibilités de carrière aux étudiants et aux futurs travailleurs;
- Orchestrer des campagnes visant à informer et à sensibiliser la population quant aux différentes opportunités d'emplois et de carrières qu'offre le réseau scolaire. Par exemple :

- Produire un outil (ex. : un document) qui présenterait tous les corps d'emploi en éducation avec le rôle de chacun ainsi que la scolarité nécessaire permettant leur exercice. Celui-ci pourrait, notamment, être présenté aux élèves lors d'un cours au secondaire;
- Offrir une journée d'accompagnement-carrière auprès d'élèves de secondaire 3-4. Les élèves de nos écoles constituant la relève, il faut leur faire connaître les métiers de l'éducation et leur montrer à quel point ils peuvent être stimulants.
- Adapter la stratégie de communication aux nouvelles générations. En plus des médias traditionnels, utiliser le web (ex. : sites web des centres de services et des écoles) et les médias sociaux pour atteindre le plus de monde possible;
- S'assurer d'avoir de la diversité dans la campagne de communication, et notamment viser par cette stratégie une audience mixte (hommes et femmes) et de tout âge;
- Présenter dans la stratégie de communication sur le même pied d'égalité tous les corps d'emplois qui œuvrent en éducation. L'attention apportée aux enseignants par le gouvernement et les médias fait en sorte que les autres corps d'emplois se sentent inutiles et ont l'impression de ne pas être reconnus à leur juste valeur, voire de ne pas exister aux yeux des décideurs. Cela peut avoir comme effet que des salariés ne cherchent plus à s'améliorer ou à se réaliser dans leur travail. Certains quittent même le réseau dès qu'une opportunité s'offre à eux.

Question 2 : Quelles autres actions souhaiteriez-vous voir mises en œuvre en matière de promotion des carrières en éducation?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Améliorer la vie et les conditions des travailleurs et travailleuses en place, à défaut de quoi la plupart d'entre elles et eux risquent d'abandonner en cours de carrière;
- Valoriser les emplois de l'éducation en prenant soin de changer les termes que les autorités gouvernementales utilisent (cesser d'appeler les éducatrices en service de garde des gardiennes par exemple) ainsi que l'attention et l'écoute qu'elles leur accordent (valeur);
- Mener une campagne de promotion pour **L'ENSEMBLE DU PERSONNEL SCOLAIRE**, et pas seulement pour les enseignantes et les enseignants. Le gouvernement doit passer un message fort afin de reconnaître et souligner la valeur de l'ensemble des travailleuses et travailleurs et des divers corps d'emplois de l'éducation. Notamment :
 - Faire connaître au grand public, et surtout aux acteurs du réseau scolaire, le rôle et l'importance de chaque corps d'emploi qui œuvre dans le réseau de l'éducation, ainsi que sa contribution au bien-être et à la réussite des élèves;
 - Mettre en valeur les corps d'emploi méconnus tels que les techniciens en documentation ou les opérateurs en informatique qui ont, par exemple, été énormément sollicités pour assurer l'enseignement à distance;
 - Expliquer le rôle et souligner l'importance du personnel de soutien quant au développement de l'élève lors des rencontres de parents.
- Créer dans chaque école un comité de visibilité. Il aurait le mandat de valoriser le personnel en place et de diffuser l'information de ce qui se fait dans son milieu;

- Faire, avec l'aide de la personne conseillère en orientation ou tout autre intervenant, la promotion plus spécifiquement des programmes et carrières en éducation, et ce, dès le secondaire;
- Inviter les cégeps et les universités à rencontrer les élèves du deuxième cycle du secondaire et ainsi promouvoir les programmes directement liés aux emplois en éducation.

1.2 : Faire des communautés locales des alliés du personnel scolaire

Question 1 : Selon vous, comment ces actions pourraient-elles contribuer à mobiliser les acteurs des communautés locales à l'égard de la valorisation du personnel scolaire? Quelles seraient les conditions gagnantes pour assurer un déploiement optimal de ces actions?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Mieux faire connaître le rôle de chacun auprès des parents et de la communauté. Notamment :
 - Sensibiliser les parents, dès l'inscription de leurs enfants dans une école, à l'importance et au respect du travail effectué par le personnel scolaire afin qu'ils deviennent des alliés du personnel scolaire ;
 - Mettre en place un comité de valorisation au sein du centre de services scolaire, afin d'avoir comme objectif la réalisation d'activités qui regrouperaient les membres de la communauté, les parents, les élèves et le personnel. À titre d'exemple : informer les parents et les élèves du rôle de chacun des corps d'emploi présents dans les centres de services scolaires. Cela pourrait notamment passer par les conseils d'établissements ou par les comités de parents, définir un rôle plus large pour que les différents acteurs des communautés soient sollicités;
 - Organiser des portes ouvertes pour que les parents rencontrent le personnel de soutien. On observe qu'au primaire, de nombreux élèves passent presque autant de temps avec le personnel de soutien qu'avec les enseignants, si bien qu'ils constituent des adultes significatifs pour le bien-être et la réussite des élèves. Les parents gagneraient à tisser davantage de liens avec eux.
- Laisser le personnel déjà en place continuer d'assurer la liaison avec la communauté immédiate de l'école;
- Mobiliser le personnel scolaire par une meilleure. Par exemple, il faut accorder et reconnaître du temps au personnel de soutien afin qu'il puisse échanger avec les autres membres du personnel (incluant les directions), les parents et les élèves. Un système de communication efficace et simple faciliterait les échanges;
- Étendre à une plus grande échelle (régionale ou nationale) la contribution ou la participation de certains organismes qui offrent des services dans les centres de services scolaires, à titre d'exemple le « Club des petits déjeuners »;
- Mieux définir les rôles et responsabilités de chaque organisme.

Question 2 : Quelles autres actions souhaiteriez-vous voir mises en œuvre en vue de mobiliser les acteurs des communautés locales à l'égard de la valorisation du personnel scolaire?

- Informer les parents et la population de la journée nationale et la semaine du personnel de soutien, et les encourager à la souligner ou à témoigner leur appui à ces occasions;
- S'inspirer de ce qui se fait déjà dans le système scolaire anglophone avec les *Community Learning Centers*¹;
- Organiser une journée où la communauté locale pourrait venir observer ce qui se fait dans les écoles à travers des kiosques que l'équipe scolaire aurait préparés. Nonobstant cela, les députés de chaque circonscription pourraient contribuer aux échanges et ainsi soutenir le message du personnel scolaire envers la communauté;
- Organiser des tables de concertation systématiques entre le personnel scolaire et les intervenants externes concernant les élèves;
- Parler du personnel de soutien et de son importance sur le développement de l'élève lors de la rencontre des parents.

Axe 2 : Un personnel scolaire qui réalise son plein potentiel

2.1 : Mettre à profit la diversité des compétences du personnel scolaire

Question 1 : Selon vous, comment ces actions pourraient-elles contribuer à favoriser l'instauration d'un climat sain et propice au plein épanouissement du personnel scolaire? Quelles seraient les conditions gagnantes pour assurer leur déploiement optimal?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Faire sentir à tout le personnel scolaire qu'il fait partie d'une seule et même équipe (sentiment d'appartenance). À cet effet:
 - Les actions proposées dans le document de consultation devraient débuter par une sensibilisation auprès des directions d'écoles. Ces dernières devraient obtenir le financement nécessaire pour mettre en place ces actions, formations et rencontres;
 - Le personnel doit se sentir consulté et apprécié. Faire partie de l'équipe-école c'est faire partie de la solution à tous les niveaux, prendre part aux décisions ou aux discussions qui comptent, qui font une différence;
 - Réunir les conditions gagnantes à cette fin et d'abord passer par la valorisation du personnel en place. Lorsque le personnel de soutien n'est pas impliqué en tout temps, cela contribue à le dévaloriser. Il doit sentir qu'il est nécessaire au bon fonctionnement et au succès des élèves.
- Harmoniser le calendrier scolaire entre les corps d'emploi. Tout le personnel de soutien devrait avoir le même calendrier que les enseignants et pouvoir compter sur des journées pédagogiques en début et en fin d'année par exemple;
- Impliquer le personnel de soutien dans les processus importants. Qu'il soit présent lors des réunions générales, lors des plans d'intervention (TES, PEH, service de garde);
- Présenter l'équipe école aux parents incluant TOUT le personnel de scolaire, dès le début de l'année scolaire;
- Identifier chacun des intervenants de l'école et leur rôle dans les outils de communication, dont le site web de l'établissement;

¹ LEARN, [En ligne] [<https://www.learnquebec.ca/fr/clc>] (consulté le 4 octobre 2021)

- Consulter le personnel en place avant de créer des corps d'emploi nouveaux, tels que l'aide à la classe. La perspective d'une redondance de certaines tâches, mais aussi de l'ouverture de fonctions à tâche pleine ou à temps complet envoie le message à certains corps d'emploi déjà précarisés ou dévalorisés qu'ils ne répondent pas, ou trop peu, aux besoins ou attentes. C'est en soi un message dévalorisant pour l'expertise en place.

Question 2 : Quelles autres actions souhaiteriez-vous voir mises en œuvre en vue de favoriser l'instauration d'un climat sain et propice au plein épanouissement du personnel scolaire?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Permettre au personnel de l'adaptation scolaire et du service de garde d'être présent dès la première journée pédagogique, et ce, jusqu'à la dernière journée du calendrier scolaire. Ceci donnerait ouverture à la collaboration et à l'apport de chaque membre du personnel scolaire afin de créer une cohésion forte au sein de l'équipe et non un sentiment d'exclusion;
- Faire sentir à tous les acteurs de l'école ou du centre de services scolaire qu'ils ont tous leur place et qu'elle est importante et nécessaire au bon fonctionnement de ces derniers. La direction doit favoriser ce sentiment chez son personnel par des petits gestes concrets. Souligner et faire connaître les bons coups, être à l'écoute des problématiques et favoriser la participation du personnel dans la recherche de solutions;
- Prévoir un comité social afin de partager des moments en dehors du temps de travail et alimenter le sentiment d'appartenance;
- Mieux former les gestionnaires quant à la gestion du personnel, notamment pour qu'ils instaurent et qu'ils maintiennent un bon climat de travail au sein de leurs établissements respectifs, les inciter à plus de bienveillance et à reconnaître le travail de tout le personnel qui œuvre dans les établissements;
- Rappeler les rôles et responsabilités de chaque corps d'emploi et leur importance;
- Créer des espaces de discussion et de partage entre membres du personnel, d'un même corps d'emploi ou non, sans la présence d'élèves, pour partager et éventuellement s'inspirer les uns des autres. On observe en effet que trop de salariées et salariés se sentent isolés dans leur milieu, ce qui peut créer une démobilité; il faut donc favoriser les contacts, la mise en commun, l'échange;
- Favoriser un meilleur partage des locaux entre les enseignants et le service de garde. Il importe de rappeler que les locaux sont avant tout pour les élèves;
- Humaniser la tâche car la charge de travail excessive et le manque d'heures ne favorisent pas un climat de travail sain. Certains corps d'emplois, notamment les secrétaires d'écoles et les techniciennes en service de garde, sont essentiels au bon fonctionnement des écoles primaires. Mais la charge de travail excessive et le manque de reconnaissance les démobilisent;
- Apporter de l'aide aux corps d'emploi qui ont une charge de travail excessive en octroyant aux centres de services un budget consacré;
- Sonder régulièrement les membres du personnel scolaire sur leurs intérêts et leur satisfaction au travail;
- Structurer l'accueil et l'intégration des nouveaux membres du personnel. Ils sont trop souvent laissés à eux-mêmes dans un contexte chaotique de rentrée scolaire. Il faut donc

mettre en place un mécanisme pour un meilleur accueil des nouveaux employés, notamment par les gestionnaires et les services des ressources humaines.

2.2 : Soutenir le développement professionnel du personnel scolaire

Question 1 : Selon vous, comment ces actions pourraient-elles contribuer à soutenir le personnel scolaire en matière de développement professionnel? Quelles seraient les conditions gagnantes pour assurer leur déploiement optimal?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Octroyer des budgets supplémentaires afin de réunir les conditions gagnantes pour que les pistes proposées dans le document de consultation puissent permettre concrètement au personnel de se tenir à jour dans son domaine ainsi que dans les compétences numériques nécessaires;
- Soutenir le réseau dans la mise en place de l'obligation de formation continue **du personnel scolaire et non pas seulement des enseignants**. Notamment :
 - Informer les gens de la possibilité et des mesures de soutien en place pour faire des études tout en travaillant, la reconnaissance des acquis possible, l'enveloppe budgétaire des comités de perfectionnement, etc.;
 - Offrir des cours de formation en continu;
 - Créer des comités de francisation pour soutenir l'intégration dans les milieux de travail des membres du personnel issus des communautés allophones;
 - Offrir des formations au personnel scolaire sur les changements technologiques et sur l'évolution numérique (comité de perfectionnement);
 - Favoriser la formation en cours d'emploi à l'aide des programmes de bourses, financés par le gouvernement, pour soutenir un retour aux études à temps complet, afin de permettre au personnel de soutien d'occuper des emplois nécessitant un diplôme du cégep ou universitaire;
- Favoriser l'autonomie professionnelle et faire confiance à la compétence de chacun dans l'identification des besoins de formation.

Question 2 : Quelles autres actions souhaiteriez-vous voir mises en œuvre pour soutenir le personnel scolaire en matière de développement professionnel?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Soutenir financièrement des formations qui permettraient aux membres du personnel de progresser dans leur carrière et d'obtenir des promotions;
- Mettre en place des mesures pour favoriser le conciliation travail/études;
- Favoriser le télétravail;
- Mettre un frein à l'abaissement par les centres de services scolaires des exigences quant aux niveaux de qualifications et de scolarité demandées pour pouvoir attirer des candidatures. Cela a pour effet de minimiser l'importance et l'image de ces corps d'emploi. À l'inverse, viser à augmenter l'exigence et/ou la scolarité pour certains corps d'emploi afin de les valoriser;

- Améliorer la reconnaissance de l'expérience, des acquis et des diplômes obtenus dans d'autres pays;
- Demander aux gestionnaires d'encourager le personnel à se former en lui permettant d'accéder à des formations même si celles-ci n'ont pas de lien direct avec leur emploi actuel. Malheureusement, certaines directions ne permettent pas aux salariés de faire des formations de peur de les perdre ou sous prétexte qu'il n'y a pas de lien avec leur emploi actuel;
- Favoriser le personnel en place pour les promotions à des postes de professionnels ou de cadres;
- Mettre en place de la formation continue qualifiante pour tous les intervenants auprès des élèves;
- Uniformiser les interventions pédagogiques auprès des élèves entre les enseignants et les éducateurs;
- Mettre en place des incitatifs financiers à la formation (notamment pour la formation technique ou l'AEC à l'éducation à l'enfance).

2.3 : Appuyer la relève enseignante

Question 1 : Selon vous, comment ces actions pourraient-elles contribuer à soutenir la relève enseignante? Quelles seraient les conditions gagnantes pour assurer leur déploiement optimal?

La FTQ et ses syndicats affiliés estiment que l'objectif énoncé ici est trop exclusif, alors qu'il pourrait s'étendre plus largement à d'autres corps d'emploi que les enseignants, notamment du côté des professionnels et du personnel de soutien. Des mesures devraient être prévues à cette fin.

2. Quelles autres actions souhaiteriez-vous voir mises en œuvre en vue de soutenir la relève enseignante?

La FTQ et ses syndicats affiliés sont d'avis que les pistes proposées dans le cahier de consultation ne devraient pas se limiter qu'à la relève du corps enseignant mais pourraient être reprises et adaptées pour le personnel de soutien et le personnel professionnel. Des réflexions complémentaires à cet effet seraient appropriées.

Perspectives

Question 1 : Selon vous, quels chantiers de réflexion serait-il pertinent de lancer dans le cadre de la Stratégie?

La FTQ et ses syndicats affiliés proposent de :

- Créer une chaire de recherche pour évaluer la satisfaction et le bonheur des membres du personnel scolaire dans leur milieu de travail et analyser leur complémentarité au salaire octroyé;

- Créer un comité de travail en partenariat avec tous les intervenants du secteur de l'éducation, c'est-à-dire, les syndicats également;
- Travailler en réelle collaboration et en amont avec les représentants des différents corps d'emploi pour améliorer les conditions de travail du personnel scolaire;
- Revoir le financement des services de garde, qui est présentement complètement dépendant du bon vouloir des parents, afin d'assurer une pérennité et une stabilité des équipes écoles. Cela permettra aux directions de faire le rappel de leurs effectifs sans craindre de manquer de budget l'année suivante;
- Revoir l'organisation du travail dans les écoles pour faire en sorte que le personnel scolaire ait un nombre d'heures de travail minimal par lieu de travail qui lui permette de vivre décemment et ainsi mettre fin à la précarité du personnel scolaire (la moyenne d'heures du personnel de soutien est d'environ 23 h par semaine et le salaire moyen est de 21 000 \$ annuellement);
- Augmenter significativement l'investissement dans le réseau de l'éducation pour soutenir les mesures nécessaires à long terme.

Question 2 : Comment aller plus loin pour valoriser largement l'éducation et en faire une priorité nationale?

La FTQ et ses syndicats affiliés estiment important de mettre en lumière que notre système d'éducation est le miroir de notre société et que par les choix que nous ferons nous pourrons valoriser largement l'éducation et en faire une priorité nationale si nous le voulons bien. Ainsi, le gouvernement ne doit pas attendre que la pénurie de main d'œuvre dans le secteur de l'éducation soit aussi criante que dans le réseau de la santé. À ce propos, il importe également de prendre conscience et de souligner que les enjeux qui touchent l'attraction et la rétention du personnel dans le système scolaire ne concernent pas seulement le personnel enseignant, alors que le bien-être et la réussite des élèves, jeunes comme adultes, reposent également sur la contribution de l'ensemble des corps d'emploi qui constituent l'équipe-école ou qui animent le centre de services scolaire. L'affirmation de la volonté gouvernementale d'agir et de rectifier la situation doit être vive, multiforme et s'appuyer sur un ensemble de considérations et leviers, parmi lesquels l'amélioration des conditions salariales et de travail, ainsi que la mobilisation d'incitatifs financiers qui doivent être sérieusement considérés.

De manière complémentaire aux pistes d'action soulevées jusqu'ici, la FTQ et ses syndicats affiliés proposent donc de :

- Documenter et comprendre le retard accusé dans la valorisation du personnel scolaire et de l'éducation au Québec par rapport au Canada anglophone et aux autres pays de l'OCDE;
- Prendre en considération les départs à la retraite. Certains milieux vivent des départs de personnel par vagues, ce qui vient corroborer le fait que le personnel quitte le réseau par manque de valorisation. Il faudra envisager des incitatifs financiers pour retenir le personnel scolaire, comme cela a été publicisé pour le secteur de la santé;
- Revoir le rôle des agences de placement privées qui existent dans le réseau de l'éducation et prioriser le secteur public. Le phénomène n'est peut-être pas d'une ampleur comparable à ce que connaît le réseau de la santé avec les infirmières, mais les centres de services scolaires éprouvent d'importantes difficultés à recruter de nouveaux professionnels.

Chaque année, de nombreux postes de professionnels demeurent vacants, si bien que les centres de services scolaires embauchent des psychologues, des ergothérapeutes et des orthophonistes au privé via des agences;

- Prendre acte également que les personnels professionnels réfèrent au privé des enfants ayant des besoins de service spécialisé. Il y a bris de service puisque l'école publique est incapable de répondre aux besoins. Les parents se tournent vers le privé et paient de leur poche les services qui devraient normalement être dispensés à l'école;
- Insuffler un changement majeur dans la philosophie de gestion. Il faut apprendre à faire confiance aux personnes salariées, par exemple en permettant le travail en mode hybride (présence et télétravail) lorsque le type de travail le permet et ce, même si cela n'est pas expressément prévu dans les conventions collectives;
- Le manque d'heures de travail pour certains corps d'emploi avec des heures coupées peut facilement démobiliser même les plus motivés des travailleurs. Trop d'employés perdent aussi des heures année après année et cela les plongent dans une insécurité financière qui fait en sorte qu'ils quittent leur poste dès qu'ils trouvent un emploi qui leur garantit une certaine stabilité;
- Utiliser le personnel déjà en place dans les écoles et qui ont peu d'heures de travail afin d'aider en classe ou d'aider le personnel qui a une charge de travail excessive. Pour cela, il faut augmenter les budgets octroyés aux écoles.
- Aider certains corps d'emploi qui souffrent de charge de travail excessive, ont trop de tâches à accomplir et auxquels on n'apporte aucune aide, souvent par manque de budget.

Enfin, la FTQ et ses syndicats affiliés sont convaincus qu'un changement de message et de conception du système scolaire doit s'opérer dans l'esprit et le positionnement des autorités gouvernementales avant d'entreprendre toute démarche constructive et durable de valorisation du personnel scolaire. Il est en effet impératif de changer de paradigme à l'égard du personnel scolaire et du rôle que celui-ci joue dans l'éducation. Selon nous, l'éducation – et la pandémie ne nous l'a que trop rappelé – n'est pas l'affaire ni la responsabilité que des enseignantes et enseignants, c'est aussi un enjeu de société, qui concerne plusieurs autres acteurs au sein de l'école et du réseau scolaire. Nous pensons que tant et aussi longtemps que le message véhiculé par le gouvernement sera à l'effet que les enseignants sont les principaux piliers de la réussite et du bien-être des élèves, rien ne pourra fonctionner de manière optimale, collégiale et constructive dans le système scolaire. Le personnel de soutien et le personnel professionnel veulent avoir le sentiment de faire équipe, d'appartenir à une aventure commune et surtout avoir le sentiment de faire la différence dans la vie des élèves. S'il veut faire de l'éducation une priorité nationale, le gouvernement doit sans plus attendre envoyer un message fort et univoque à cet égard.

WC/jv
Sepb-574
5 octobre 2021