



Fédération autonome
de l'enseignement

LES MYTHES DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE AU QUÉBEC



Pour consulter la version intégrale de cette brochure :
www.lafae.qc.ca/mythes

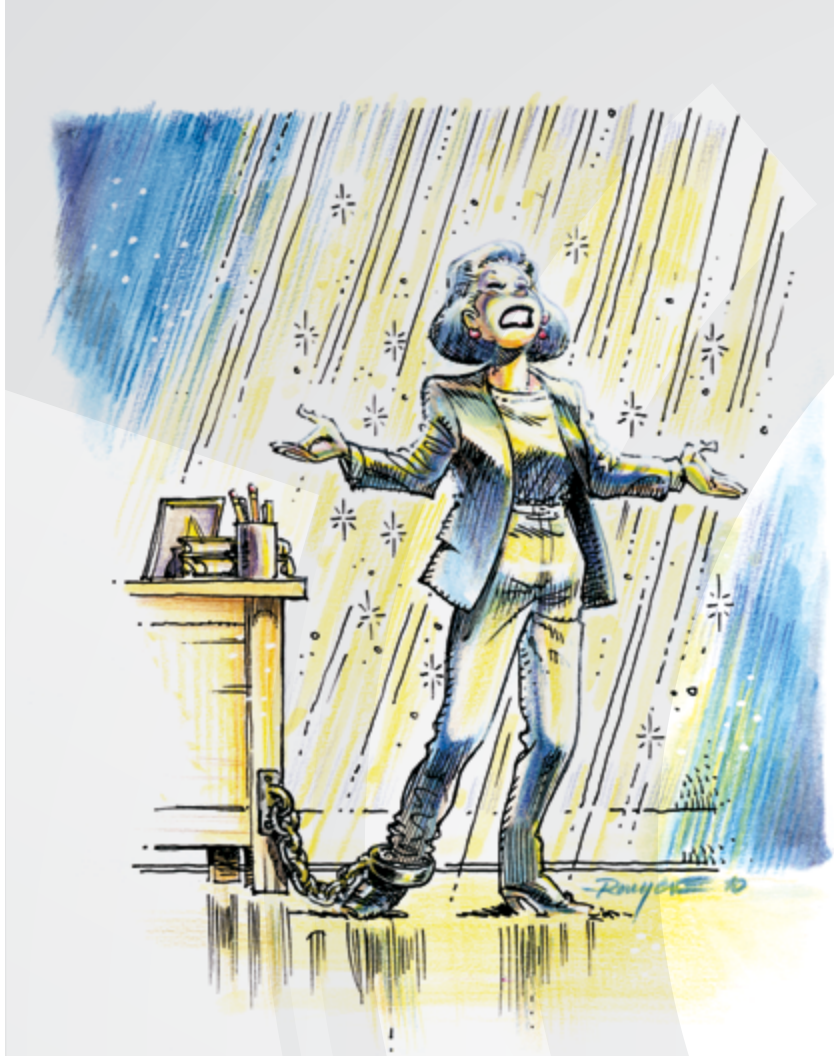
Les enseignantes et enseignants exercent une profession des plus exigeantes. Préparer l'avenir des jeunes et contribuer à l'essor de l'ensemble de la société québécoise n'est pas une mince tâche. Trop souvent, les attentes à leur endroit sont démesurées et ne tiennent pas compte des véritables conditions dans lesquelles ils exercent leur profession.

Pourtant, combien de fois a-t-on entendu des parents, dépassés par les événements ou exaspérés par les agissements de leurs enfants, s'exclamer : « Je ne sais pas comment vous faites » ou encore « Je ne serais jamais capable d'enseigner toute une journée! ». Si la plupart respectent le travail des enseignantes et enseignants, d'autres leur adressent bien des reproches.

Cette brochure vise à briser les mythes, les préjugés et les fausses conceptions entourant la profession enseignante et à répondre aux jugements souvent non fondés et parfois sévères envers la profession.

Il s'adresse aux enseignantes et enseignants qui doivent pouvoir répondre à ces préjugés ainsi qu'à toutes celles et tous ceux qui, mal informés, entretiennent ces mythes.

Examinons donc de plus près la réalité quotidienne des enseignantes et enseignants dans le respect de leur énorme contribution à la vie collective.



Le don de soi

« *L'enseignement,
c'est une vocation!* »

Saviez-vous que le concept de vocation fait référence à un don de soi volontaire et bénévole, à un sentiment intrinsèque qui incline une personne à se dévouer corps et âme à une tâche, à une mission? Au Québec, la notion de vocation correspond souvent aux métiers féminins. Dans les faits, l'enseignement est une profession exigeante. Elle est exercée par des travailleuses et travailleurs qualifiés. Comme toutes les autres personnes salariées, les enseignantes et enseignants font un métier délimité dans le temps et s'y consacrent avec passion et dévouement.

Dans les faits, la profession enseignante moderne répond à des responsabilités sociales fondamentales : instruire, éduquer et former des citoyennes et citoyens libres. En conséquence, cette passion que partagent ces enseignantes et enseignants mérite une reconnaissance réelle et concrète de la part de la société.

L'enseignement n'est pas une vocation, mais bien une profession.

Le salaire et les avantages sociaux

« Vous, les profs, au salaire qu'on vous paie... »

Saviez-vous que sur la base des échelles salariales les profs du Québec, pour un même nombre d'années d'enseignement, demeurent parmi les moins bien rémunérés au Canada? Et cela, malgré d'importantes avancées obtenues lors de la négociation de l'entente 2020-2023 quant aux salaires d'entrée dans la profession et au salaire au maximum de l'échelle. Ce n'est que récemment que le salaire au maximum de l'échelle au Québec s'est approché de la moyenne canadienne. Notons que le salaire d'entrée dans la profession en octobre 2020 au Canada était en moyenne de 56 069 \$ alors que deux ans plus tard, au Québec, en octobre 2022, il sera de 52 954 \$.

Également, les enseignantes et enseignants paient la majeure partie de leur régime d'assurance collective. L'État ne contribue qu'à l'assurance salaire de courte durée, alors que les employeurs privés ont tendance à participer davantage au régime d'assurance de leur personnel salarié. Par ailleurs, les enseignantes et enseignants assument plusieurs dépenses dans le cadre de leurs activités professionnelles, telles que le matériel de travail ou

les livres, les fournitures diverses, les décorations ou encore les gâteries qui agrémentent leur classe tout au long de l'année.

Dans les faits, la grande différence demeure dans le nombre d'années pour atteindre le dernier échelon. Les enseignantes et enseignants du Québec sont doublement touchés dans leur progression. En effet, bien qu'à compter du 31 mars 2023, ils pourront atteindre le maximum de l'échelle salariale après 13 ans, dans la plupart des autres provinces le maximum est atteint en 10 ans. Ainsi, après 10 ans d'expérience, en octobre 2020, la majorité des enseignants des autres provinces pouvaient atteindre le maximum de l'échelle salariale, soit 91 303 \$ en moyenne. Les enseignantes et enseignants du Québec, quant à eux, seront payés 74 199 \$, en octobre 2022, après le même nombre d'années d'expérience. De plus, les enseignantes et enseignants sont parmi les seuls dans la fonction publique dont la structure salariale ne répond pas à la règle d'avancement d'échelon deux fois par année pour les huit premiers échelons.

Il reste donc des étapes à franchir pour obtenir une reconnaissance pleine et entière du travail des enseignantes et enseignants en ce qui a trait au salaire.



La sécurité d'emploi

« Toi, t'es gras dur avec ta job assurée à vie! »

Saviez-vous que la sécurité d'emploi est un mécanisme convenu entre l'employeur et le syndicat? Il vise à favoriser la stabilité et la continuité des services ou d'une tâche. Ce n'est donc ni un luxe ni un privilège, mais un mécanisme qui permet de réduire l'arbitraire et l'exercice d'un chantage patronal quant au recrutement et au maintien en emploi.

Dans les faits, la sécurité d'emploi s'est considérablement dégradée. Dans les centres de services du Québec, 42 %¹ des membres du personnel enseignant ont actuellement un statut précaire comparativement à un taux de précarité de 33 % en 1997, qu'il s'agisse de contrats à temps partiel, à la leçon, à taux horaire, de remplacement ou encore de suppléance occasionnelle. De plus, la majorité des enseignantes et enseignants à statut précaire bénéficie d'une priorité d'emploi, mais pas d'une sécurité d'emploi. Selon les champs d'enseignement, la personne peut parfois attendre plusieurs années avant d'obtenir un premier contrat menant à une permanence. La précarité est particulièrement grande à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle.

La sécurité d'emploi n'est un privilège pour personne, c'est un objectif à atteindre pour tous!



1. Statistiques de l'éducation, 2015.

La semaine de travail

« Vous, les profs, quand la cloche sonne, votre journée est finie! »

Saviez-vous que le travail des enseignantes et enseignants ne débute ni ne s'arrête au son de la cloche? La présence en classe, si elle représente l'aspect le plus visible du travail, s'accompagne toutefois d'un ensemble de tâches pédagogiques et administratives. Une fois la cloche sonnée, un tout autre travail débute donc pour le personnel enseignant, même s'il choisit de le poursuivre à la maison. Il ne faut pas non plus négliger l'implication de plus en plus grande des parents, qui requiert que les enseignantes et enseignants y consacrent du temps.

Dans les faits, avec l'alourdissement de la charge de travail, les enseignantes et enseignants voient la réalisation des nombreuses tâches exigées par leur profession empiéter sur leur vie personnelle, familiale et sociale. Leur vie s'organise de plus en plus en fonction de leurs responsabilités professionnelles et des besoins de leur employeur, au détriment de leurs propres aspirations et, de surcroît, de leur santé psychologique.

L'enseignement est la seule profession à majorité féminine qui s'est vu imposer une augmentation du nombre d'heures de présence à l'école ou au centre en échange d'un règlement sur l'équité salariale!



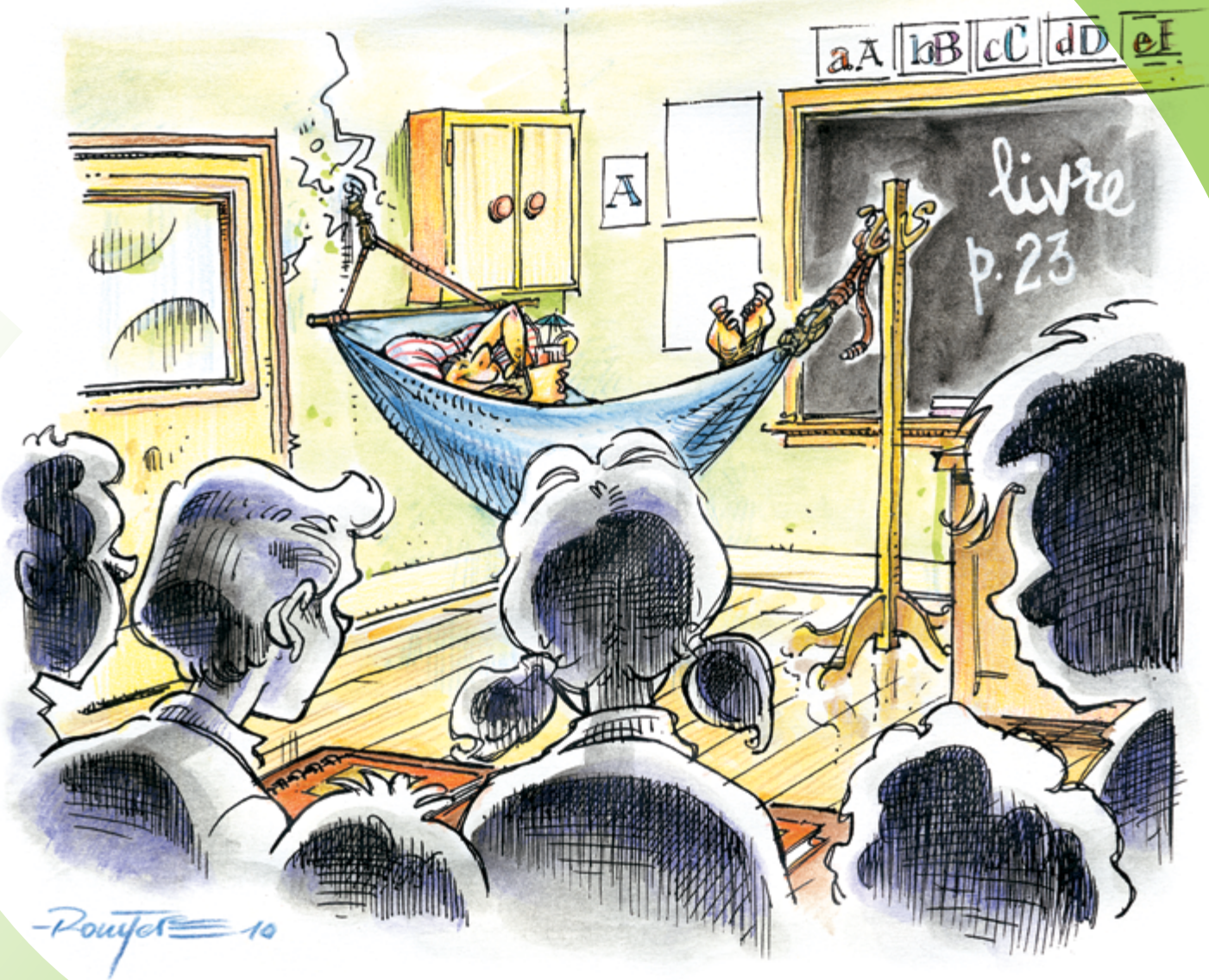
Les vacances

« Vous, les profs, avec vos deux mois de vacances... »

Saviez-vous que le principe de vacances et de jours chômés payés n'existe pas pour les enseignantes et enseignants? En effet, leur rémunération comprend tout, soit les jours fériés et les jours de vacances. La rémunération et la prestation de travail sont donc établies sur la base des 200 jours du calendrier scolaire. De plus, les semaines de travail sont plus intensives que dans d'autres secteurs d'emploi. Les enseignantes et enseignants mettent régulièrement à contribution leurs soirées, leurs fins de semaine et divers congés, selon les préparations, les réunions, les évaluations et les corrections auxquelles ils doivent s'adonner.

Dans les faits, l'alourdissement de la tâche et l'accroissement des attentes envers les enseignantes et enseignants ont des effets indirects sur leurs vacances. D'une part, plusieurs d'entre eux renoncent à une partie de leurs vacances pour mettre à jour leurs préparations de cours en vue du retour en classe. D'autre part, ces exigences mettent la santé physique et psychologique des enseignantes et enseignants à rude épreuve. Selon une enquête menée en 2018 par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 58 % des enseignantes et des enseignants disent ressentir des signes de détresse psychologique et 32 % présentent un niveau élevé d'épuisement émotionnel. Par ailleurs, quelque 20 à 30 % des nouveaux enseignants quittent le métier dans les cinq premières années de pratique.

Les vacances sont essentielles pour les enseignantes et enseignants afin de prendre un temps d'arrêt pour recouvrer leur énergie.



Les journées pédagogiques

« *Durant les journées pédagogiques, les profs sont en congé!* »

Saviez-vous qu'en principe, les journées pédagogiques sont des journées de travail durant lesquelles les enseignantes et enseignants peuvent assurer le suivi de plusieurs tâches? Qu'il s'agisse de préparer leur cours ou de faire leur correction, de rencontrer leurs collègues ou la direction pour faire le suivi de dossiers d'élèves, de mettre à jour leur recherche, de tenir des réunions ou même de participer à des formations, les journées pédagogiques demeurent un moment privilégié pour accomplir une multitude de tâches. En début d'année ou en fin d'étape, elles sont particulièrement importantes pour planifier la séquence des leçons et assurer la compilation des évaluations en vue de préparer les bulletins ou les rencontres de parents d'élèves.

Dans les faits, les centres de services scolaires et les directions d'école ont pris l'habitude de meubler de plus en plus couramment et abondamment les journées pédagogiques. Convoqués à toutes sortes de rencontres ou de formations obligatoires, les enseignantes et enseignants se voient retirer peu à peu le temps et les disponibilités nécessaires aux tâches pédagogiques et administratives auxquelles ils devraient vaquer durant ces journées. Les journées pédagogiques deviennent donc trop souvent un élément de plus qui vient alourdir leur tâche au lieu de leur laisser le temps nécessaire au suivi de leurs élèves.

Bien que les élèves soient en congé lors des journées pédagogiques, il s'agit d'une journée de travail pour le personnel enseignant.



La qualité de l'enseignement public

« *Les enseignants dans les écoles privées sont meilleurs qu'au public.* »

Saviez-vous que l'école privée n'a pas la même mission que l'école publique et qu'elle discrimine ses élèves sur la base de leur performance et de leur profil socioéconomique? Les élèves proviennent en effet plus largement de milieux favorisés. De plus, lorsqu'un élève ne répond pas aux exigences de performance d'un établissement privé, il est éjecté, puis obligatoirement accueilli par le réseau public.

Les enseignantes et enseignants des écoles publiques ont les mêmes obligations, les mêmes compétences et répondent aux mêmes exigences à l'emploi que les personnes qui enseignent au secteur privé. Ils ont suivi la même formation, ont fait les mêmes stages et ont satisfait aux mêmes exigences pour obtenir leur brevet d'enseignement. Leur compétence est donc équivalente. Par contre, les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants des deux réseaux et l'environnement d'apprentissage des élèves sont inéquitables.

Les enseignantes et enseignants des écoles publiques sont aussi compétents que ceux des écoles privées, mais leurs conditions d'enseignement s'avèrent très différentes.

Dans les faits, l'école publique a une mission universelle et doit soutenir la réussite de tous les élèves. Elle est présente dans chaque région, milieu socioéconomique ou communauté ethnolinguistique du Québec et se doit d'accueillir tous les élèves, dont ceux présentant diverses difficultés. L'école publique manque cruellement de moyens et de ressources et, en contrepartie, l'école privée coûte bien plus cher au gouvernement québécois que ce que l'on veut bien admettre. De plus, les parents associent souvent l'école privée à un meilleur encadrement, à de meilleurs programmes et à des enseignantes et enseignants chevronnés. Par conséquent, ils y voient une perspective plus grande de réussite pour leurs enfants. C'est toutefois faux : l'école publique offre une éducation de qualité à tous les élèves, sans discrimination. C'est plutôt le manque de services qui porte préjudice à l'école publique et à ses enseignantes et enseignants.

Les activités étudiantes

« Tu as de la chance :
on te paie un voyage! »

Saviez-vous que les sorties et les activités étudiantes proposées dans les écoles ont de tout temps complété la formation générale des élèves? Leur nature est variée, qu'il s'agisse d'une pièce de théâtre ou d'un voyage à l'étranger. Depuis 2006, les conventions collectives obligent les enseignantes et enseignants à en faire la promotion. Pour que la totalité du travail exigé soit reconnue, les enseignantes et enseignants qui choisissent de faire de telles activités sont contraints à négocier à la pièce avec leur direction d'établissement, sans rapport de force ni garantie de résultat. Quelle que soit la compensation octroyée, elle est rarement suffisante de sorte que l'enseignante ou enseignant est donc placé devant un choix déchirant : renoncer à toute reconnaissance ou renoncer à une activité enrichissante pour ses élèves.

Dans les faits, toute activité, quelle que soit sa nature, engendre une surcharge de travail. Puisque l'enseignante ou enseignant doit s'occuper de tous les aspects de planification et d'organisation d'une activité, cette surcharge de travail se manifestera par une diminution du temps dédié aux autres éléments de sa tâche. En cas d'absence, elle ou il devra en plus préparer du matériel pédagogique pour la personne remplaçante (travaux en classe, devoirs, etc.). Conséquemment, cela implique de la correction ou du rattrapage à son retour. Encore une fois, l'enseignante ou l'enseignant se retrouve dans un cercle vicieux où le temps manque pour réaliser toutes ses tâches et assumer toutes ses responsabilités, le plaçant ainsi devant peu d'autres choix que celui de faire du bénévolat. On compte ainsi exclusivement sur l'engagement des profs pour faire vivre des activités étudiantes aux élèves.

Même volontaires, les activités étudiantes ne devraient pas être bénévoles. Elles sont loin d'être une récompense ou une source de reconnaissance pour les enseignantes et enseignants. Elles constituent plutôt une surcharge de travail!



Le syndicat

« Le syndicat est corporatiste
et ne défend que les
incompétents, les mauvais
profs, les paresseux... »

Saviez-vous que le syndicat a l'obligation morale et légale de fournir une défense pleine et entière à ses membres? Par contre, il revient à l'employeur de faire la démonstration qu'un membre du personnel ne répond pas à ses critères d'embauche, à ses attentes ou qu'il n'a pas les compétences requises pour effectuer la tâche lui étant confiée.

Pour obtenir son brevet d'enseignement, une personne candidate doit réussir les multiples évaluations qui ponctuent les quatre années de sa formation universitaire de même que plusieurs centaines d'heures de stage. Il est donc de la responsabilité de l'État, des centres de services scolaires et des facultés des sciences de l'éducation de veiller à former et à recruter les membres du personnel enseignant avec soin.

Dans les faits, une association syndicale a pour principale fonction de défendre équitablement tous ses membres, conformément aux différents encadrements qui prévalent (conventions collectives, chartes, lois, Code du travail). Elle agit à titre de porte-parole des intérêts de ses membres. Elle exécute les mandats et respecte les orientations que ses membres lui confient démocratiquement quant à leurs conditions de travail. Au Québec, toutes les enseignantes et tous les enseignants des centres de services scolaires sont représentés par un syndicat et peuvent s'y impliquer.

Ce n'est pas la responsabilité d'un syndicat d'évaluer les aptitudes et la compétence de ses membres, mais bien celle de l'employeur qui les recrute.

Les conventions collectives

« *Les conventions collectives des profs font obstacle à la qualité de l'éducation.* »

Saviez-vous que, par définition, une convention collective est une entente conclue entre un employeur et un groupe de travailleuses et travailleurs syndiqués qui la ratifient démocratiquement? Elle contient l'ensemble des règles, des obligations et des droits convenus par les deux parties. Elle reflète donc également les aspirations et les intérêts de l'employeur. Ainsi, lorsque la partie patronale prétend que ces ententes avec les enseignantes et enseignants l'empêchent d'atteindre ses objectifs politiques et idéologiques, elle occulte une importante partie du contrat auquel elle a souscrit.

Dans les faits, les conventions collectives sont mises en application pour améliorer les conditions d'enseignement et ainsi améliorer les conditions d'apprentissage des élèves et

favoriser leur réussite. Les enseignantes et enseignants sont d'ardents défenseurs des conditions d'apprentissage de leurs élèves. Ils n'ont cessé de réclamer une bonification et une meilleure redistribution des ressources financières, matérielles et humaines au sein du réseau des centres de services scolaires pour soutenir l'école publique, l'éducation en milieux défavorisés ou encore de meilleurs services de soutien aux élèves en difficulté.

Les enseignantes et enseignants défendent une vision solidaire d'un système public d'éducation de qualité, démocratique, accessible et universel.



L'ordre professionnel

« *L'ordre professionnel, ça réglerait tous les problèmes avec les profs!* »

Saviez-vous que l'Office des professions du Québec (OPQ) ne recommande pas la création d'un ordre professionnel enseignant, car il considère que le public est suffisamment protégé? Il existe en effet des exigences quant à la formation de base et aux normes de qualification pour l'exercice de la profession. Un contrôle de la qualité de l'enseignement est exercé par différents paliers locaux. La Loi sur l'instruction publique (LIP) encadre aussi le perfectionnement et prévoit des mécanismes de plaintes. De plus, les conventions collectives énoncent des mesures et des sanctions disciplinaires.

Dans les faits, l'ordre professionnel et l'organisation syndicale n'ont pas la même mission. Le premier protège le public et est souvent mis en place pour des professions qui placent un individu en face d'un professionnel, sans autre témoin (par ex. : un psychologue qui rencontre son client). Les enseignantes et enseignants sont loin de cette réalité. L'organisation syndicale, quant à elle, a un devoir de juste représentation de ses membres et défend leurs conditions de travail. Les syndicats d'enseignantes et enseignants ont aussi la particularité de protéger et de défendre les conditions d'apprentissage des élèves.

Un ordre professionnel augmenterait les règles et les contraintes pour les enseignantes et enseignants. Leur autonomie en serait aussi diminuée. Au sein d'un ordre professionnel, de nombreuses contraintes pourraient très bien être imposées par d'autres acteurs du milieu de l'éducation, tels que les centres de services scolaires, les directions d'établissement et le ministère de l'Éducation, mais aussi par des acteurs provenant d'autres milieux.

La profession enseignante est déjà suffisamment encadrée et n'a pas besoin de se doter d'un ordre professionnel. Ce dernier ne participerait pas non plus à la revalorisation du métier d'enseignante ou enseignant qui ne bénéficie pas de la reconnaissance sociale que ce rôle mérite.



FAE

Fédération autonome
de l'enseignement