



PLAN DE VALORISATION DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

RECONNAÎTRE L'EXPERTISE
DU PERSONNEL ENSEIGNANT
AFIN DE L'AIDER À MENER
LES ÉLÈVES VERS LA RÉUSSITE

MAI 2018



AVANT- PROPOS

LE PERSONNEL ENSEIGNANT EST AU CŒUR DE LA RÉUSSITE DE CHAQUE ÉLÈVE



Les interventions des enseignant(e)s et la qualité de la relation qu'ils tissent avec les élèves sont les premiers déterminants de la réussite de nos enfants. Je le sais. Vous le savez aussi. C'est même prouvé scientifiquement!¹

Pourtant, on ne reconnaît que trop peu la place centrale qu'occupent les enseignant(e)s au sein de notre société moderne. Sans réel soutien ni reconnaissance de leur expertise, nos enseignant(e)s portent à bout de bras le réseau québécois de l'Éducation. La profession est essoufflée et dévalorisée. Résultat? On court vers une pénurie qui fragilisera encore davantage le réseau.

La reconnaissance professionnelle des enseignant(e)s devra être au cœur de la prochaine évolution de notre système d'éducation. Il m'apparaît évident que, comme société, nous devons fournir au personnel enseignant l'encadrement et le soutien qui lui permettront d'amener chaque élève à développer son plein potentiel.

Un gouvernement qui fera de l'éducation une priorité ne saurait faire l'économie d'une réflexion sur les manières d'appuyer le personnel enseignant et de lui fournir des conditions d'exercice optimales. Cela commencera par reconnaître son expertise et rendre la profession plus attrayante, dynamique et stimulante.

Bonne lecture.

Jean-François Roberge



¹ HATTIE, John (2009), « Visible learning ».

TABLE DES MATIÈRES

1. ENSEIGNER EST UNE SCIENCE	5
1.1. UN STATUT D'EXPERT POUR L'ENSEIGNANT(E)	5
1.2. MISER SUR LA FORMATION CONTINUE	7
2. ENSEIGNER EST UNE MISSION FONDAMENTALE	8
2.1. REHAUSSER L'ATTRACTIVITÉ DE LA PROFESSION	8
2.2. RESSERREMENT DES CRITÈRES À L'ENTRÉE	10

RECONNAÎTRE L'EXPERTISE DU PERSONNEL ENSEIGNANT AFIN DE L'AIDER À MENER LES ÉLÈVES VERS LA RÉUSSITE

« Nous n'avons pas su, collectivement, reconnaître le rôle fondamental que joue le personnel enseignant dans notre société. »



Il faut l'admettre, la profession enseignante ne se porte pas bien au Québec. Près de la moitié des enseignant(e)s (43 %) ont déjà envisagé sérieusement de quitter l'enseignement². Le quart des jeunes abandonnent la profession au cours de leurs cinq premières années d'exercice³. Cela s'explique par le fait que nous n'avons pas su, collectivement, reconnaître le rôle fondamental que joue le personnel enseignant dans notre société. La valorisation et l'encadrement de la profession s'avèrent donc des tâches prioritaires à mettre en œuvre.

Depuis sa fondation, la Coalition Avenir Québec considère la création d'un ordre professionnel des enseignant(e)s comme une voie à privilégier. En conséquence, un gouvernement de la CAQ entamera un dialogue avec l'ensemble du corps enseignant avec l'objectif de l'instaurer. Précisons cependant que nous n'avons pas l'intention de créer un ordre professionnel contre le corps enseignant, mais bien avec lui.

Une série de propositions peut être mise en place rapidement et avoir un effet positif immédiat et important sur toute la profession, notamment : reconnaître l'expertise professionnelle des enseignant(e)s, leur assurer une formation continue tout au long de leur carrière et améliorer leurs conditions d'exercice. C'est sur ces propositions que porte le présent Plan de valorisation de la profession enseignante.

La CAQ a toujours appuyé l'idée d'une plus grande reconnaissance du personnel enseignant. Encore une fois, nous le réaffirmons : il est plus qu'urgent de rehausser le statut de cette profession fondamentale.

² MUKAMURERA, Joséphine (2006). « La désertion professionnelle, un problème croissant. Situation chez les enseignantes et les enseignants du préscolaire-primaire et du secondaire au Québec. »

³ DION-VIENS, Daphnée (2015). « 25 % des jeunes enseignants décrochent », Le Journal de Québec, 13 octobre.
<http://www.journaldequebec.com/2015/10/13/25-des-jeunes-enseignants-decrochent>.

1^{ERE} PARTIE

ENSEIGNER EST UNE SCIENCE

1.1 UN STATUT D'EXPERT POUR L'ENSEIGNANT(E)

Nous proposons une vision décentralisée du réseau de l'éducation qui vise à considérablement améliorer les conditions d'exercice de notre personnel enseignant. Nous voulons renforcer son autonomie professionnelle et garantir la reconnaissance de son expertise. Nous allons, pour y arriver, modifier la Loi sur l'instruction publique.

Reconnaissance dans la Loi du statut d'expert et de l'autonomie professionnelle de l'enseignant(e)

Les enseignant(e)s seront reconnus comme les principaux responsables du choix des approches pédagogiques, du matériel et des outils d'évaluation qu'ils utilisent dans leur classe en fonction des besoins des élèves qui leur sont confiés. Leur jugement professionnel sera reconnu et personne ne pourra donc « gonfler » unilatéralement les notes des élèves. Nous allons enfin reconnaître par la voie législative le statut d'expert de l'enseignant(e).

Postes particuliers d'enseignant(e)s experts et émérites qui agiront notamment à titre de conseiller(ère)s pédagogiques au sein de nos écoles

Il faut décentraliser le leadership pédagogique vers les écoles. À cet effet, nous appuyons les recommandations 7 et 8 du rapport du Conseil supérieur de l'éducation (CSE) présenté en juin 2014 et intitulé « Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante ». Ainsi, nous proposons :

- de créer des postes particuliers d'enseignant(e)s experts et émérites (le CSE décrit ces tâches comme étant considérablement « plus complexes, c'est-à-dire [qu'elles] requièrent une diversité plus importante au regard des compétences professionnelles ou un niveau de maîtrise supérieur »), et d'offrir une rémunération majorée en conséquence.
- de réintégrer les conseiller(ère)s pédagogiques dans le corps professoral, tout en maintenant leur fonction.



Les enseignant(e)s intéressés pourraient occuper des fonctions particulières relativement à l'innovation pédagogique, à la formation, à l'accompagnement ou au soutien des pairs au sein de leur école. Le CSE précise, dans son rapport de juin 2014 :

«Une façon concrète de reconnaître l'expertise du personnel enseignant est de créer des niveaux d'expertise au sein de la profession, comme c'est actuellement le cas dans la fonction publique avec les postes qualifiés d'experts et d'émérites. Ces postes correspondent à des fonctions à accomplir qui sont [considérablement] plus complexes et, de ce fait, sont assortis d'une rémunération bonifiée.

La création de ces différents types de postes permettrait de reconnaître et de valoriser l'expertise des conseillers pédagogiques, des enseignants-ressources et des enseignants qui accompagnent le développement professionnel de leurs pairs. Le Conseil invite tous les acteurs concernés à se pencher sur la question. Avec un tel mécanisme, les conseillers pédagogiques, qui sont des enseignants experts, pourraient réintégrer le corps professoral, avec les conditions de travail qui y sont liées (rémunération, vacances) tout en maintenant leur fonction. Cela leur permettrait également de conserver un lien avec la salle de classe, en diversifiant les possibilités de contribuer au développement professionnel de leurs pairs tout en veillant au leur. Cela contribuerait à rehausser la crédibilité des conseillers pédagogiques dans leur pratique d'enseignement et augmenterait leur sentiment d'appartenance à la profession. Ces fonctions d'expert ou d'émérite pourraient être occupées à temps plein ou à temps partiel, de façon ponctuelle ou sur une longue durée.»

L'objectif est ici de placer l'innovation pédagogique au cœur de chaque école du Québec et de créer des possibilités d'avancement professionnel pour les enseignant(e)s. Un gouvernement responsable doit s'engager à négocier les conditions et les déterminants de cette proposition avec le personnel enseignant lui-même.



1.2 MISER SUR LA FORMATION CONTINUE

En ce moment, la formation continue du personnel enseignant n'est pas suffisamment reconnue et encouragée. Nous proposons l'idée d'une formation continue obligatoire, mais non dirigée. Elle sera sous la responsabilité des enseignant(e)s eux-mêmes et soutenue par leurs pairs. Nous sommes d'avis que le personnel enseignant devrait convenir lui-même de ses besoins en perfectionnement.

Journées pédagogiques affectées aux activités de formation

Chaque enseignant(e) doit, dans le cadre de sa pratique, enrichir constamment ses compétences et rechercher l'excellence. De son côté, le réseau doit lui offrir les ressources et les occasions de le faire. Les pairs ont aussi un rôle à jouer dans le développement professionnel de chacun, en participant collectivement à susciter l'innovation pédagogique au sein de l'école. Dans ce contexte, la première chose dont l'enseignant(e) a besoin, c'est de temps.

Il faut créer une banque de journées exclusivement consacrées aux activités de formation continue en affectant un minimum de trois des vingt journées pédagogiques à cette fonction. Chaque enseignant(e) usera de son autonomie professionnelle afin de choisir et de planifier son plan de formation. Les formations en lien direct avec l'enseignement seront payées à 100 %.

Formations payées en lien direct avec l'enseignement

Chaque début d'année, l'enseignant(e) devra se fixer des objectifs de développement professionnel qui orienteront le choix de sa formation continue. Il pourra faire état de l'atteinte de ses objectifs et des formations suivies dans un portfolio de formation électronique dont disposera tous les enseignant(e)s du Québec. Pour les appuyer, des enseignant(e)s experts pourront identifier et organiser, dans un esprit de collégialité, les formations pertinentes pour les besoins de l'équipe-école. Ils pourront définir une offre de formation à la fois individuelle et collective et disposeront de temps de libération de tâches afin de s'acquitter de cette responsabilité.

Nous voulons la fin des formations imposées uniformément par les commissions scolaires et misons plutôt sur une offre de formation variée, flexible et adaptée aux besoins des enseignant(e)s.

La CAQ appuie la création d'un Institut national d'excellence en éducation (INEÉ)

Actuellement disséminées dans une panoplie d'organismes, les données probantes, les politiques efficaces et les méthodes pédagogiques éprouvées sont difficilement répertoriées. Personne ne fait le travail de lister les bonnes idées. Elles sont là, mais on passe parfois à côté, sans même les considérer. Le rôle de l'INEÉ ne sera pas d'imposer ni d'exiger de formations spécifiques, mais de développer et de proposer des formations à la fois personnelles – que l'on peut suivre à distance – et collectives, dans le cadre d'un colloque annuel, par exemple. L'INEÉ aura pour mandat de partager le fruit des recherches effectuées partout au Québec dans le domaine des sciences de l'éducation, et constituera à cet égard un point de rencontre entre les facultés universitaires, les chercheurs et le personnel enseignant.

2^E PARTIE

ENSEIGNER EST UNE MISSION FONDAMENTALE

2.1 REHAUSSER L'ATTRACTIVITÉ DE LA PROFESSION

Entre 2010 et 2016, l'effectif scolaire au primaire a augmenté de près de 14 %⁴, et selon les prévisions du ministère de l'Éducation⁵, plus de 100 000 élèves vont s'ajouter au réseau d'ici 11 ans.

Dans de telles circonstances, il faudrait être aveugle pour ne pas voir que si rien n'est fait promptement, nous ferons face à une importante pénurie d'enseignant(e)s. Pour se prémunir contre celle-ci, il faudra agir vigoureusement sur deux fronts : nous devons recruter davantage de bons candidat(e)s à l'enseignement, et mieux réussir l'insertion professionnelle de ceux qui font le choix de cette profession afin d'éviter qu'ils ne la quittent.

La question revient chaque fois que nous abordons la question de la profession enseignante : comment inciter nos étudiant(e)s les plus dynamiques et les plus motivés à faire le choix d'une carrière en enseignement? Cette question nous amène immédiatement à la suivante : ces étudiant(e)s, sollicités de toute part et pour qui toutes les carrières sont envisageables, que cherchent-ils? Une carrière stimulante et valorisée. Une carrière qui permet l'émancipation intellectuelle et le dépassement de soi et qui offre des possibilités d'avancement. Dans les conditions actuelles, la profession enseignante n'est pas suffisamment attrayante. Elle n'offre pratiquement aucune possibilité de promotion, pas suffisamment de reconnaissance, et les salaires sont peu compétitifs.



⁴ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2017). « Pour la création d'un institut national d'excellence en éducation ». http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/politiques_orientations/consultation_institut_excellence-hires.pdf.

⁵ FORTIER, Marco (2018). « La pénurie de professeurs risque de s'aggraver », Le Devoir, 16 février. <https://www.ledevoir.com/societe/education/520379/plus-d-eleves-moins-de-profs>.

Augmentation du salaire à l'entrée de la profession en éliminant les quatre premiers échelons de l'échelle salariale pour offrir un salaire à l'entrée de plus de 50 000 \$ par année

Nous allons augmenter le salaire à l'entrée des enseignant(e)s. Après quatre années de baccalauréat, les finissant(e)s devraient avoir accès à un salaire leur permettant de payer rapidement leurs dettes d'études et d'envisager, pour ceux qui le désirent, de fonder une famille. Il faut également permettre à ceux qui décrocheront un poste d'enseignant expert et émérite d'obtenir des bonifications salariales. Ces nouvelles possibilités d'avancement de carrière et la rémunération qui en découle devront être négociées avec les différentes parties syndicales dans le cadre du renouvellement des conventions collectives.

Mentor assigné à chaque jeune enseignant(e) tout au long de ses cinq premières années d'enseignement pour jouer le rôle de conseiller pédagogique, de confident et de soutien.

Nous l'avons dit, le quart des jeunes enseignant(es) abandonnent la profession au cours de leurs cinq premières années d'exercice. Or, comme le soulève le CSE, «[à] l'heure actuelle, il n'existe toujours pas [au Québec] d'orientations, de directives ministérielles ou de programmes généralisés d'insertion professionnelle»⁶. L'une des clés de la valorisation de la profession enseignante passe

par une amélioration manifeste de cette transition entre les bancs d'université et le devant de la classe. Il faut donc faciliter la transition vers la pratique professionnelle pour les futurs enseignant(e)s. Du temps de libération de tâches sera prévu à l'horaire des mentors et des nouveaux enseignant(e)s.

Nombre d'élèves à « besoins particuliers » limité dans les classes ordinaires et ouverture de nouvelles classes spécialisées pour mieux répondre aux besoins des élèves.

Il faut impérativement réduire les ratios d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) par classe ordinaire. Plusieurs enseignant(e)s déplorent les effets pervers d'une intégration scolaire trop souvent «sauvage», pour laquelle on ne demande que rarement leur avis⁷. Les élèves HDAA sont souvent trop nombreux dans une même classe non spécialisée et certains cas sont tout simplement trop lourds pour une classe dite «ordinaire». Les enseignant(e)s manquent d'appui et les élèves manquent de soutien professionnel. Les premiers à souffrir de cette situation sont les élèves en difficulté eux-mêmes. Il faut que cela cesse. Un gouvernement responsable devra limiter le nombre d'élèves à «besoins particuliers» dans les classes ordinaires, ouvrir de nouvelles classes spécialisées et assurer un plancher de services professionnels qui tient compte des besoins des élèves : un plancher qui monte selon les besoins!



⁶ CSE (2014). « Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante », p. 41.

⁷ BOUTIN, Gérald, Lise BESSETTE et Houssine DRIDI (2015). « L'intégration scolaire telle que vécue par des enseignants dans des écoles du Québec (ISVEQ) ». <https://fr.scribd.com/document/309735314/L-INTEGRATION-SCOLAIRE-TELLE-QUE-VECUE-PAR-DESENSEIGNANTS-DANS-DES-ECOLES-DU-QUEBEC-ISVEQ>.

2.1 RESSERREMENT DES CRITÈRES À L'ENTRÉE

Le rehaussement des facteurs d'attractivité de la profession enseignante aura également un effet corollaire : la possibilité de resserrer les exigences à l'entrée et d'améliorer la formation.

Exigences rehaussées à l'entrée pour l'admission de nouveaux étudiant(e)s en enseignement

Un gouvernement de la CAQ visera, une fois que les demandes d'admission auront augmenté, à rehausser les exigences à l'entrée pour la profession enseignante. Or, s'il y a une chose que nous pouvons réaliser dès maintenant et sans attendre, c'est de placer la connaissance et la maîtrise de la langue française tout en haut de la liste des exigences requises pour enseigner.

Limite à trois du nombre de reprises au Test de certification en français écrit pour l'enseignement (TECFÉE)

Nous allons limiter à trois le nombre de reprises au fameux TECFÉE et, fait à noter, tous les étudiant(e)s devront réussir ce test avant ou au cours de leur première année d'étude en éducation. Pour nous, il n'y a aucun compromis possible sur la maîtrise de la langue par nos futurs enseignant(e)s. La maîtrise du français est selon nous un préalable essentiel pour obtenir le privilège d'enseigner.

Plus de professeur(e)s dans les facultés des sciences de l'éducation

Finalement, puisque nous souhaitons recruter les meilleur(e)s, pourquoi ne pas leur offrir la meilleure formation possible ? Or, dans les facultés de sciences de l'éducation comme ailleurs dans le réseau universitaire, les années de sous-financement ont laissé des traces. En effet, selon l'Association des doyens, doyennes et directeurs, directrices pour l'étude et la recherche en éducation au Québec (ADÉREQ), « certains départements et facultés voient l'offre de cours assumés à quelque 80 % par des chargés de cours ». Il n'y a rien de mal à ce que des cours soient donnés par des chargé(e)s de cours, mais que des étudiant(e)s de premier ou deuxième cycle ne soient presque jamais en interaction avec un(e) professeur(e)-chercheur(e) est proprement choquant.

⁸ Dans une lettre adressée à la ministre responsable de l'Enseignement supérieur, Mme Hélène David, le 22 février 2018.

5 IDÉES FORTES POUR LIBÉRER LE POTENTIEL DE NOTRE PERSONNEL ENSEIGNANT

1.

RECONNAÎTRE
LE STATUT D'EXPERT
DES ENSEIGNANT(E)S

2.

CRÉER DES POSSIBILITÉS
D'AVANCEMENT : DES POSTES
EXPERTS ET ÉMÉRITES

3.

AUGMENTER
LE SALAIRE À L'ENTRÉE
DE LA PROFESSION

4.

RESSERRER
LES CRITÈRES À L'ENTRÉE
DE LA FORMATION

5.

LIMITER LE NOMBRE
D'ÉLÈVES À BESOINS
PARTICULIERS
PAR CLASSE