

Pénurie de personnel enseignant **Ampleur du phénomène au Québec**

Geneviève Sirois, Ph. D. and Martial Dembélé, Ph. D.

Volume 12, Number 2, Spring 2023

Pénurie du personnel enseignant : une analyse multidimensionnelle

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1101206ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1101206ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec

ISSN

1927-3215 (print)

1927-3223 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Sirois, G. & Dembélé, M. (2023). Pénurie de personnel enseignant : ampleur du phénomène au Québec. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 12–17.
<https://doi.org/10.7202/1101206ar>

Article abstract

Depuis quelques années, nous entendons de plus en plus parler de pénuries d'enseignant.es au Québec. Il semble d'ailleurs se dégager un large consensus sur l'urgence d'agir pour trouver des solutions à court terme à cette problématique, tant du côté du gouvernement que des milieux scolaires et des syndicats. Pourtant, la pénurie de personnel enseignant, telle qu'elle est vécue aujourd'hui, demeure difficile à circonscrire en raison du manque de données permettant d'avoir un juste portrait de la situation. Dans cet article, nous proposons de décrire l'ampleur du phénomène à partir de données recueillies par le biais d'une enquête réalisée auprès de représentants des services des ressources humaines de 34 différents centres de services scolaires du Québec.

Pénurie de personnel enseignant

Ampleur du phénomène au Québec



GENEVIÈVE SIROIS, Ph. D.

Professeure en gestion scolaire à l'Université TÉLUQ et chercheuse régulière au CRIFPE, Geneviève Sirois fait des recherches depuis près de 15 ans sur les défis posés par les pénuries d'enseignants. Ses recherches récentes visent à mieux comprendre cette problématique afin d'identifier des leviers permettant d'assurer la disponibilité d'enseignants en nombre et en qualité suffisante. Elle s'intéresse également aux enjeux de la formation et de l'insertion professionnelle des enseignants non-légalement qualifiés.



MARTIAL DEMBÉLÉ, Ph. D.

Martial Dembélé est professeur titulaire au département d'administration et fondements de l'éducation à la faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal. Chercheur régulier du CRIFPE depuis 2008, il s'intéresse depuis les années 1990 à la profession enseignante et à l'amélioration de la qualité de l'éducation dans l'optique du "school improvement", en particulier dans les pays en développement.

Depuis quelques années, nous entendons de plus en plus parler de pénuries d'enseignants au Québec. Il semble d'ailleurs se dégager un large consensus sur l'urgence d'agir pour trouver des solutions à court terme à cette problématique, tant du côté du gouvernement que des milieux scolaires et des syndicats. Pourtant, la pénurie de personnel enseignant, telle qu'elle est vécue aujourd'hui, demeure difficile à circonscrire en raison du manque de données permettant d'avoir un juste portrait de la situation. Dans cet article, nous proposons de décrire l'ampleur du phénomène à partir de données recueillies par le biais d'une enquête réalisée auprès de représentants des services des ressources humaines de 34 différents centres de services scolaires du Québec.

Les pénuries d'enseignant.es au Québec d'hier à aujourd'hui

Certains auteurs (Dufour et Dumont, 2004; Tardif, 2013) ont mis en évidence les vagues successives de pénuries d'enseignant.es qui ont marqué notre système éducatif depuis plus de 200 ans. Une première vague est observée au début du XIX^e siècle lors de la mise en œuvre des premières lois scolaires et la construction de nombreuses écoles. Une 2^e vague est constatée au début du XX^e siècle et ce jusqu'en 1960, avec le développement rapide du réseau d'écoles primaires, accéléré par le phénomène d'urbanisation et le baby-boom (Tardif, 2013). À la fin des années 1990, les enseignant.es recruté.es dans les années 1960-1970 commencent à prendre leur retraite, ce qui entraîne une augmentation des besoins d'enseignant.es dans certaines disciplines et certaines régions du Québec malgré la baisse démographique de la population scolaire (Gauthier et Mellouki, 2003). Néanmoins, le Québec fait globalement face à un surplus d'enseignant.es par rapport à ses besoins. Cette situation de surplus ne dure toutefois pas longtemps, car, alors que le ministère de l'Éducation avait prévu que la baisse des effectifs scolaires se poursuivrait jusqu'en 2021, on assiste plutôt à une hausse des taux de natalité et de l'immigration au début de la décennie 2010. À partir de 2017-2018, les milieux scolaires commencent à faire état d'un manque d'enseignant.es pour combler les besoins. Cette 3^e vague de pénurie d'enseignant.es est accentuée par la création des maternelles 4 ans, une diminution du nombre d'enseignant.es formé.es, une augmentation des départs à la retraite des enseignant.es et une perte d'attractivité de la profession (Sirois, 2020).

Cet article propose donc de brosser un portrait de la pénurie d'enseignant.es, en s'appuyant sur les résultats préliminaires d'une enquête par questionnaire, réalisée en 2021, et qui ciblait les directions des ressources humaines des 60 centres de services scolaires francophones (CSS) et Kativik Ilisarniliriniq. Au total, 35 personnes en provenance de 35 CSS ou commissions scolaires différents (sur une possibilité de 61) et de 14 des 17 régions administratives du Québec ont répondu en entier au questionnaire; ce qui a permis de couvrir presque l'ensemble du territoire de la province. Les données présentées proviennent des réponses aux questions fermées, et sont complétées lorsque pertinent avec les réponses aux questions ouvertes qui permettaient aux répondant.es d'apporter des précisions sur la situation vécue dans leur CSS.

Portrait de la situation actuelle

La pénurie d'enseignant.es est-elle observée dans l'ensemble du Québec ou localisée dans certains centres de services scolaires ?

Le premier groupe de questions visait à déterminer l'ampleur de la pénurie dans les différents CSS. Le tableau 1 montre qu'une forte majorité des CSS fait face à des défis en lien avec la pénurie d'enseignant.es qualifié.es, mais également de suppléant.es. Ainsi, les 14 régions du Québec représentées seraient touchées par la pénurie.

Tableau 1: Portrait général de la pénurie au Québec

Énoncés	Nombre de représentants des CSS selon leur niveau d'accord		
	En désaccord	Neutre	En accord
Dans les deux dernières années, mon CSS a vécu des défis liés aux pénuries d'enseignant.es qualifié.es.	1	0	34
Dans les deux dernières années, mon CSS a vécu des défis liés aux pénuries de suppléant.es.	1	1	33
Depuis les 5 dernières années, les défis associés aux pénuries d'enseignant.es et de suppléant.s tendent à augmenter.	1	0	34

Un seul CSS, situé près d'un grand centre urbain, soutient ne pas avoir vécu de défis associés à la pénurie d'enseignant.es qualifié.es ni de suppléant.es dans les deux dernières années (2019-2021). Il s'agit également du même CSS qui soutient ne pas observer une augmentation des défis liés aux pénuries dans les 5 dernières années (2017-2021). Dans les réponses aux questions ouvertes, le répondant explique que la demande d'enseignant.es a été moins intense pendant la pandémie de la COVID-19 en raison d'une diminution temporaire de l'immigration dans le contexte de la fermeture des frontières. Tous les autres répondants (n=34) déclarent quant à eux que les défis associés aux pénuries d'enseignant.es et de suppléant.es n'ont cessé d'augmenter durant 5 dernières années.

L'ampleur de la pénurie a-t-elle évolué durant la pandémie?

Exception faite de la situation particulière observée dans le CSS mentionné ci-dessus, nos résultats montrent que dans une majorité de centres de services scolaires (31 sur 35), la pandémie a eu des effets sur les pénuries d'enseignant.es. Selon certaines réponses à une question ouverte, la pandémie aurait d'abord eu des effets négatifs directs sur la demande d'enseignant.es et de suppléant.es en raison par exemple de la création des bulles-classes, des départs hâtifs à la retraite, et d'une augmentation des absences des enseignant.es liées directement ou indirectement à la pandémie. En parallèle, plusieurs soulignent que cette augmentation de la demande a engendré, à son tour, une intensification du recours aux enseignant.es non légalement qualifié.es (ENLQ) pour combler les besoins en matière de suppléance et de contrats. Finalement, la pandémie aurait eu pour conséquence d'entraîner une détérioration des conditions de travail et d'enseignement (notamment associée à la lourdeur de la tâche induite par l'enseignement en ligne et aux nombreuses consignes sanitaires).

Quels sont les principaux défis rencontrés?

Nous avons demandé aux DRH de donner leur opinion sur la situation vécue dans leur CSS à partir d'une série d'énoncés.

ÉTAT DES LIEUX SUR LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS AU QUÉBEC, SES CAUSES, SES CONSÉQUENCES ET REGARD SUR DES PERSPECTIVES DE SOLUTIONS

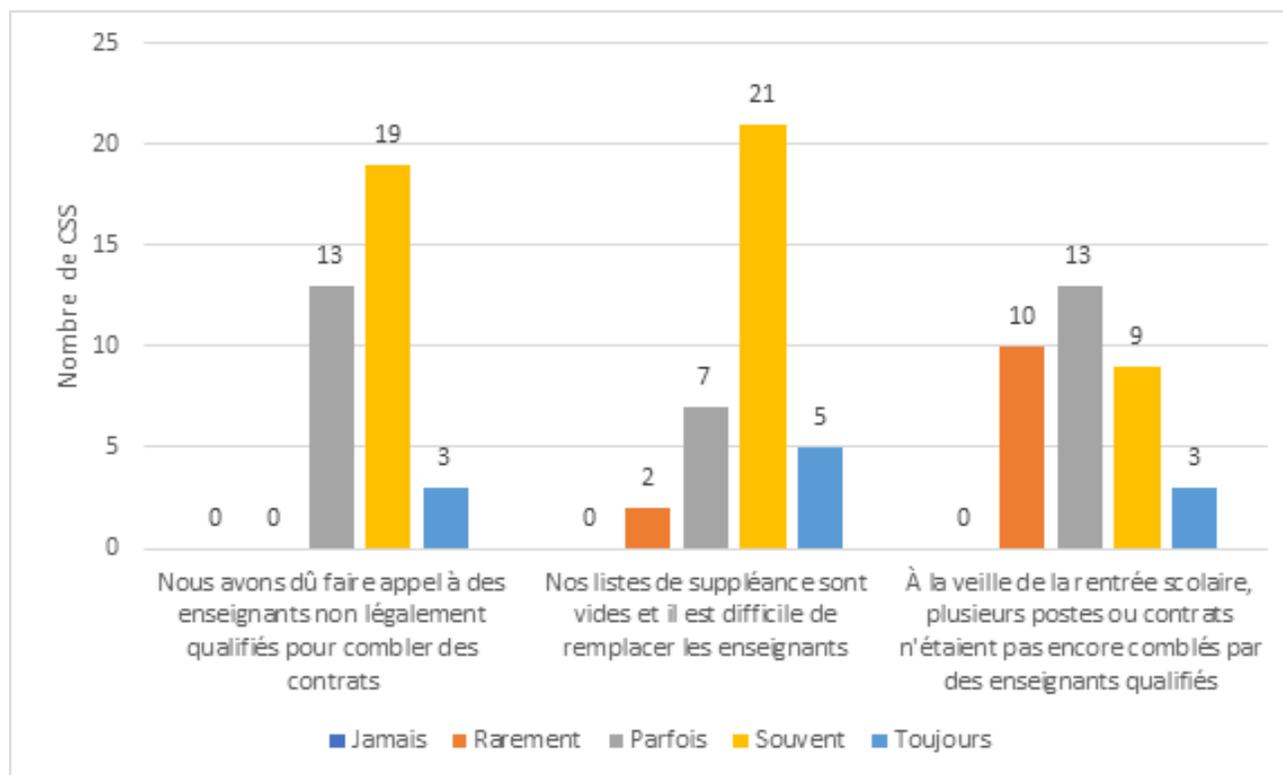
Tableau 2 : Les principaux défis rencontrés par les CSS en lien avec la pénurie d'enseignant.es

Énoncés	Nombre de représentants des CSS selon leur niveau d'accord		
	En désaccord	Neutre	En accord
Formation et insertion professionnelle			
Le nombre de nouveaux enseignants formés est suffisant pour répondre à nos besoins.	24	2	9
Les voies permettant la formation et la qualification des enseignant.es sont suffisamment souples.	24	9	2
Nous réussissons à offrir un programme d'insertion professionnelle à tous les nouveaux enseignants.	8	8	19
Attraction des enseignants			
Notre CSS est attractif par rapport à d'autres au Québec.	4	15	16
Le marché du travail dans notre région rend la profession enseignante attractive.	11	12	12
Les conditions de travail des enseignant.es sont attractives.	9	13	13
Recrutement et affectation des enseignant.es			
L'augmentation du nombre d'élèves entraîne des besoins d'enseignant.es.	9	6	20
L'ouverture des maternelles 4 ans entraîne des défis en termes de recrutement d'enseignants.	3	6	26
Nous observons une augmentation des congés de longue durée pour des raisons de santé physique ou psychologique ou des congés parentaux.	3	11	21
Nos processus d'affectation, basés sur l'ancienneté, permettent d'assurer une distribution équitable des enseignant.es dans les écoles.	15	8	12
Nous avons la marge de manœuvre nécessaire pour affecter les enseignant.es là où il y a des besoins.	19	8	8
Nous avons facilement accès aux données nous permettant de planifier nos besoins d'enseignant.es et de suppléant.es.	9	10	16
Rétention des enseignant.es			
Des enseignant.es expérimentés quittent leur poste pour des raisons autres que la retraite.	22	6	7
Plusieurs enseignant.es prennent une retraite anticipée.	23	5	7
Les départs à la retraite représentent un grand défi.	6	10	19
Des nouveaux enseignants (moins de 5 ans d'expérience) quittent leur poste pour des raisons autres que la retraite.	21	8	6
Plusieurs enseignant.es quittent pour enseigner dans un autre CSS.	23	5	7

Pour 24 répondants, le nombre d'enseignant.es et de suppléant.es formé.es reste insuffisant pour combler les besoins de leur CSS et les voies de formation et de qualification des enseignant.es ne sont pas suffisamment souples. Ainsi, il semble évident que, pour les DRH interrogés, les voies de formation actuellement offertes ne permettent pas de former suffisamment de nouveaux enseignant.es, ce qui justifie le recrutement d'ENLQ pour combler les besoins urgents. Face à l'insuffisance d'enseignant.es formé.es, tous les répondants affirment avoir parfois (13/35), souvent (19/35) ou toujours (3/35) recours à des ENLQ pour combler des contrats à temps partiel. Parmi les trois CSS qui y ont recours de manière plus systématique (toujours), deux sont situés en régions éloignées, et un en périphérie d'un grand centre. Quant au processus d'affectation, régi par les conventions collectives locales, pour 15 répondants, le fait qu'il soit basé sur l'ancienneté est problématique alors que pour 12 autres, il permet d'assurer une distribution équitable des enseignant.es. Il n'y a donc pas de consensus à ce sujet. Par ailleurs, pour 19/35 CSS, le manque de marge de manœuvre pour les affectations des enseignant.es en fonction des besoins est un défi important. Enfin, au sujet de l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants, aucun portrait clair ne se dégage; 19/35 répondants disent être en accord avec l'énoncé selon lequel leur CSS réussit à offrir un programme d'insertion professionnelle à tous les nouveaux enseignants, alors que pour 8/35, il semble difficile d'offrir un tel programme.

Selon nos données, entre 2019 et 2021, l'augmentation du nombre d'élèves (20 CSS sur 35) ou l'ouverture des maternelles 4 ans (26 CSS sur 35) ont entraîné des défis en termes de recrutement de nouveaux enseignants dans une majorité de CSS. Par ailleurs, 21 CSS semblent vivre des enjeux importants associés à l'augmentation du nombre d'absences de longue durée des enseignant.es pour des raisons de santé physique ou psychologique ou des congés parentaux. Cette donnée est cohérente avec certains résultats de recherche, qui mettent en évidence une augmentation de la détresse psychologique chez les enseignant.es. Selon les données recueillies par la Fédération autonome de l'enseignement en 2017, l'absentéisme pour des raisons liées à la santé psychologique des enseignant.es représenterait 43% des absences longue durée (plus de 2 ans) (Vlasie, 2021). En outre, selon une étude pancanadienne, la santé mentale et physique des enseignant.es se serait détériorée pendant la pandémie (FCE, 2022). Cela est particulièrement inquiétant lorsqu'on sait que les problèmes de santé psychologique ont des répercussions sur la qualité de l'enseignement et l'engagement au travail, en plus d'avoir possiblement une incidence sur l'abandon de la profession (Vlasie, 2021). Du reste, une augmentation du nombre d'absences entraîne nécessairement une augmentation des besoins d'enseignant.es pour combler les remplacements.

Figure 1: Les impacts de la pénurie sur le recrutement d'enseignant.es



Les défis liés à la présence de suppléant.es disponibles sur les listes sont importants dans l'ensemble des CSS, même si leur intensité varie d'un CSS à l'autre. Nos données indiquent que dans 26 CSS, ces listes sont souvent ou toujours vides, ce qui rend difficile le remplacement des enseignant.es. Finalement, les défis associés aux postes ou contrats non comblés à la veille de la rentrée scolaire sont constatés souvent et toujours dans 11 CSS. Une majorité (23 CSS) rencontre ce défi rarement ou parfois, mais aucune n'a déclaré n'avoir jamais vécu cette situation.

La pénurie d'enseignant.es est souvent mise en parallèle avec les départs des enseignant.es et l'importance d'agir pour favoriser leur rétention. Alors que de nombreuses études scientifiques font état de défis importants associés à l'abandon des enseignant.es (Vlasie, 2021), ce constat n'est pas unanime chez nos 35 répondants. En effet, pour une majorité d'entre eux (voir tableau 2), leur CSS (22/35) ne semble pas vivre de défi lié aux abandons précoces et aux retraites anticipées d'enseignant.es expérimenté.es ni chez les nouveaux enseignants de moins de 5 ans d'expérience (21/35). De plus, l'exode des enseignant.es vers d'autres CSS semble être une préoccupation importante pour seulement 7 CSS. La principale préoccupation semble plutôt liée aux départs à la retraite, qui représentent des défis importants pour 19 CSS. Toutefois, les données sur l'abandon des enseignant.es étant difficiles à obtenir, même pour les CSS, on ne saurait dire si cette représentation des répondants reflète la réalité ou si elle masque plutôt un problème de suivi des mouvements des enseignant.es au niveau national.

Conclusion

Les résultats préliminaires de notre étude montrent que la pénurie d'enseignant.es et de suppléant.es au Québec est bien réelle et qu'elle est observée dans pratiquement toutes les régions. Les besoins d'enseignants pour combler la suppléance et les contrats de remplacement à court et long terme sont particulièrement criants, dans un contexte où les absences longue durée sont en hausse. Le nombre d'enseignant.es formé.es n'est pas suffisant pour combler tous les besoins actuellement, ce qui entraîne le recours aux ENLQ dans tous les CSS concernés par notre étude. Or, ces enseignant.es non légalement qualifié.es auront besoin d'encore plus de soutien dans leur insertion professionnelle pour compenser leur manque de formation pédagogique. Au vu des difficultés vécues par certains CSS pour offrir des programmes d'insertion à tous les nouveaux enseignants, nous suggérons qu'il s'agit d'un défi important qui devra être abordé de manière urgente par les CSS dans les prochaines années.

Références

- Dufour, A. et Dumont, M. (2004). *Brève histoire des institutrices au Québec, de la Nouvelle-France à nos jours*. Les Éditions du Boréal.
- FCE. (2022). *Mais à quel prix? » Santé mentale du personnel enseignant pendant la pandémie de COVID-19 : Étude sur la pandémie*. <https://acrobat.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:b4f38da2-2108-4460-97ec-354050fa2958>
- Gauthier, C. et Mellouki, M. (2003). *Attirer, former et retenir des enseignants de qualité au Québec*. Ministère de l'Éducation du Québec.
- Sirois, G. (2020). *Rapport préliminaire. Estimation des besoins d'enseignants et données du sondage*. <https://www.grave-atnq.ca/recherche.php>
- Tardif, M. (2013). *La condition enseignante au Québec du XIX^e au XXI^e siècle. Une histoire cousue de fils rouges : Précarité, injustice et déclin de l'école publique*. Presses de l'Université Laval.
- Vlasie, D. (2021). *Santé et bien-être du personnel enseignant : portrait de la situation et pistes de solutions*, Études et recherches, Québec, Conseil supérieur de l'éducation.