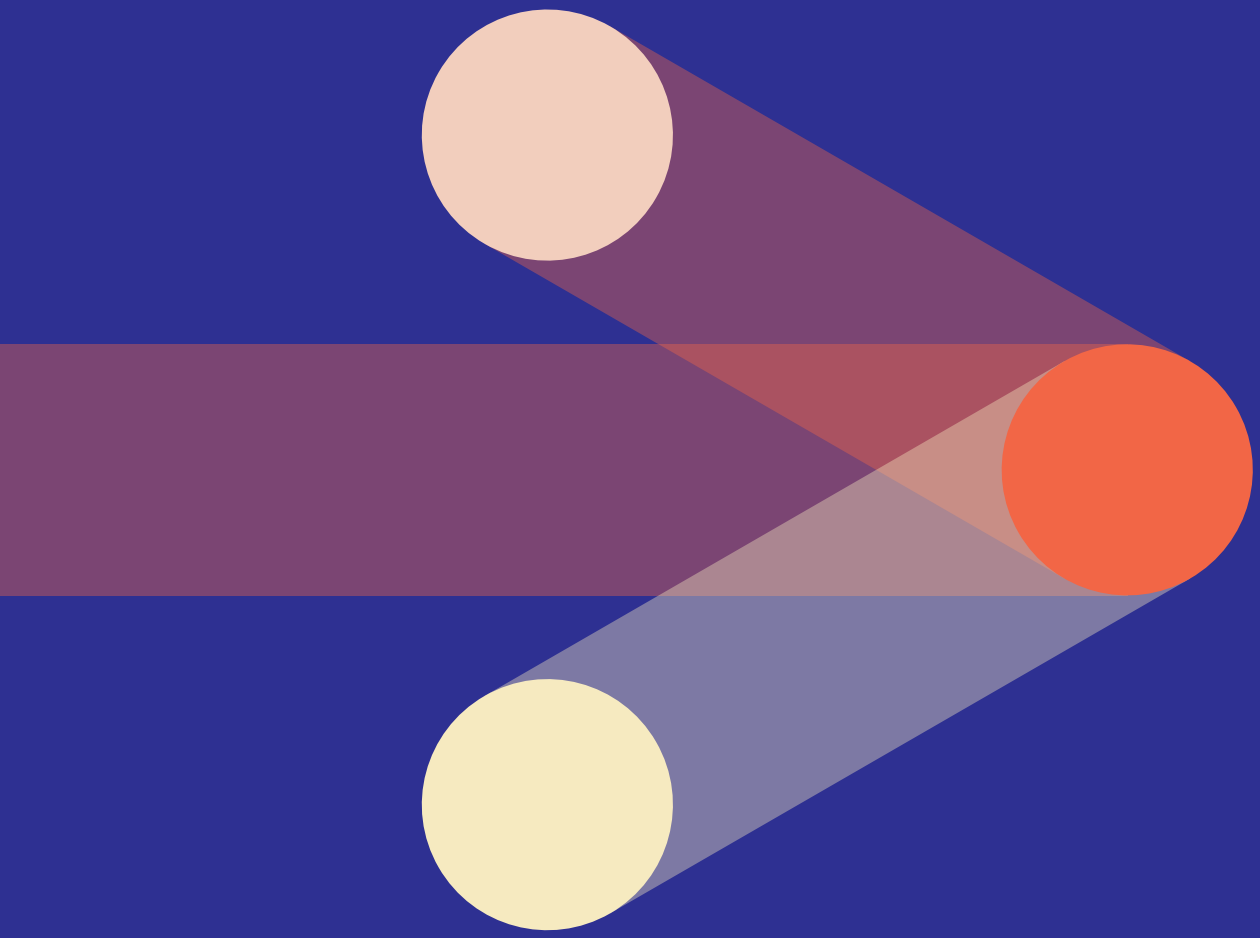
Transformer, humaniser… ENSEIGNER !

fneeq CSN
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec



Grand rendez-vous de l'éducation de la FNEEQ

Cahier de participation

Table des matières

Introduction	04 - 05
Orientation 1 **Transformation de la profession enseignante**	
Thème 1 : Les nombreux défis de la transformation de l'enseignement à l'ère de l'intelligence artificielle	10 - 17
Thème 2 : Les relations pédagogiques plus complexes et transformées par les changements des apprenant·es et de la société	18 - 26
Orientation 2 **Structure et système de l'éducation : analyse des inégalités et des solutions possibles**	
Thème 3 : Comment réduire les inégalités socioéconomiques dans notre système d'éducation ? Comment réajuster le tir pour une meilleure égalité sociale ?	28 - 35
Thème 4 : Culture de l'éducation : entre clientélisme et performance	36 - 44
Orientation 3 **L'être humain au cœur d'une profession en évolution constante**	
Thème 5 : Lourdeur administrative et perte de sens au travail	46 - 51
Thème 6 : De la vocation à l'abandon : les défis tout au long de la carrière	52 - 57

Introduction

L'éducation représente un projet de société fondamental, pilier d'un monde libre, juste et démocratique. Elle s'avère l'endroit où l'on forme non seulement les cerveaux, mais aussi le cœur des futur·es responsables de notre monde. Cependant, malgré les bonnes intentions, les grandes ambitions se heurtent au choc de la réalité : pour mener à bien des réformes, petites et grandes, des réflexions s'imposent et des ressources sont nécessaires, peu importe le thème abordé. Cependant, comment canaliser toutes ces idées et relever ce défi ?

Un consensus se dégage au sein de la population, de mouvements citoyens et des parties prenantes du milieu : des états généraux en éducation sont nécessaires. La FNEEQ souhaite, par ce Grand rendez-vous de l'éducation, non seulement se préparer à ces états généraux finalement promis par le gouvernement du Québec, mais également redonner la parole aux personnes enseignantes, sur la première ligne d'un système mal-aimé et malmené.

Effectivement, un sondage publié en aout 2026 démontre qu'une majorité de la population québécoise constate soit une détérioration de l'éducation dans la province, soit un mécontentement généralisé, peu importe « l'âge, le genre, la langue, la région, le fait d'avoir des enfants ou pas » (La Presse, 21 août 2026). C'est exactement ce que remarque la FNEEQ à la suite de ses assemblées régionales tenues au cours des derniers mois, dans lesquelles elle a pu recueillir le pouls du personnel enseignant, du primaire à l'université. Dans ces consultations, les enseignant·es ont réaffirmé haut et fort l'importance de leur métier, surtout devant toutes les transformations de la profession vécues ces dernières années (accentuation de l'usage proposé du numérique, incursion et intégration de l'intelligence artificielle, hausse des difficultés d'apprentissage, diversité accrue de la population étudiante, redéfinition du rôle enseignant, accentuation de la ségrégation scolaire, etc.).

Organisation syndicale incontournable du monde de l'éducation, à l'écoute de la réalité sur le terrain, la FNEEQ est fière de soutenir les diverses initiatives des mouvements citoyens, notamment *Debout pour l'école* et *École ensemble*. Elle contribue aux débats sociaux sur l'avenir de l'éducation en discutant avec ses membres d'un plan d'action concret, soutenu par des réflexions sur des solutions individuelles et collectives, et « connecté » sur la vie quotidienne des personnes enseignantes et apprenantes.

Ce cahier de participation du Grand rendez-vous de l'éducation de la FNEEQ est le premier jalon pour dégager, ensemble, des pistes de solutions pour permettre à l'école de renouer avec son idéal d'éducation humaniste.

Solidairement,

Comité organisateur, en collaboration avec le comité exécutif de la FNEEQ

fneeq CSN
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

RÉFÉRENCES

Sites Internet

Marquis, M. (2026, 21 août), « Triste bulletin pour nos écoles », *La Presse*. https://www.lapresse.ca/actualites/education/2026-08-21/sondage-synopsis-la-presse/triste-bulletin-pour-nos-ecoles.php

Horaire

Vendredi
4 décembre 2026

Transformer, humaniser…
ENSEIGNER !

8 h	Accueil et ouverture des inscriptions
9 h	**Ouverture de l'évènement** Caroline Senneville, présidente de la CSN et Benoît Lacoursière, président de la FNEEQ-CSN **Mot d'ouverture** Jean-Philippe Pleau, sociologue, auteur et animateur

Orientation 1

Transformation de la profession enseignante

10 h 15	**Les nombreux défis de la transformation de l'enseignement à l'ère de l'intelligence artificielle** – Conférence de Normand Roy, professeur titulaire, Faculté des sciences de l'éducation - Département de psychopédagogie et d'andragogie, Université de Montréal **Les relations pédagogiques plus complexes et transformées par les changements des apprenant·es et de la société** – Conférence de Natacha Gaucher, conseillère au développement pédagogique des programmes et à la conduite du changement, Service de soutien à l'enseignement et Doctorante en administration et politiques de l'éducation, Université Laval **Animation :** Christine Gauthier
11 h 15 – 11 h 30	Pause
11 h 30	Ateliers sur les pistes d'action/solutions
12 h 30 – 13 h 45	Diner

Orientation 2

Structure et système de l'éducation : analyse des inégalités et des solutions possibles

13 h 45	**Les inégalités en enseignement, la ségrégation scolaire et la culture de l'éducation : entre clientélisme et performance** Panel avec la participation de : – Christophe Allaire Sévigny, professeur, Cégep de Sherbrooke – Emmanuelle Doré, professeure, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke – Ha'dishrayen Diego Gros-Louis, conférencier, *Debout pour l'École* **Animation :** Caroline Quesnel
15 h – 15 h 15	Pause
15 h 15	Ateliers sur les pistes d'action/solutions

Orientation 3

L'être humain au cœur d'une profession en évolution constante

16 h 30	**La santé psychologique : surcharge, reconnaissance et… action !** Conférence de : – Valérie Hervieux, professeure adjointe, École de relations industrielles, Université de Montréal – Mahée Gilbert-Ouimet, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les risques psychosociaux au travail et professeure, Université du Québec à Rimouski
17 h 30	Coquetel
19 h 30	Souper fourni sur place et soirée festive

Horaire

Samedi
5 décembre 2026

**Transformer, humaniser…
ENSEIGNER !**

fneeq CSN
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

Orientation 3 (suite)

L'être humain au cœur d'une profession en évolution constante

9 h	L'augmentation des tâches périphériques à l'enseignement et les défis tout au long de la carrière : quand vocation rime avec bureaucratisation ou… abandon Panel avec la participation de : – Michèle Tessier-Baillargeon, chargée de cours, Université du Québec à Rimouski – Judith Brassard Bradette, professeure, Cégep du Vieux-Montréal – Jonathan Coutu, enseignant, Collège Champagneur – Lauren Laframboise, étudiante salariée, Université Concordia **Animation :** Julien Lapan
10 h 15 – 10 h 30	Pause
10 h 30	Ateliers sur les pistes d'action/solutions
11 h 30	Grande plénière et conclusion **Animation :** Saleha Hedaraly

Orientation 1

Transformation de la profession enseignante

Thème 1 :

Les nombreux défis de la transformation de l'enseignement à l'ère de l'intelligence artificielle

L'irruption des intelligences artificielles génératives (IAg) a causé un véritable électrochoc en éducation. Ce n'est pas la première révolution technologique dans notre milieu, déjà transformé par les environnements numériques d'apprentissage (et par l'enseignement à distance, surtout en temps pandémique). L'évolution rapide et constante des outils numériques, et plus particulièrement des outils d'IA, bouleverse de manière importante la profession enseignante.

Or l'IAg pourrait se distinguer par l'ampleur et la portée inédites des transformations qu'elle entraine. Parmi les effets identifiés (et redoutés), il faut souligner la décharge cognitive des apprenant·es, soit la possibilité que l'IAg réduise la capacité de réflexion et d'apprentissage de celles et ceux qui en font usage. Différentes études indiquent un rapport au savoir déjà altéré par l'utilisation massive des écrans, d'Internet et des réseaux sociaux (Roxin, 2025). L'utilisation de l'IAg contribuerait également à une paresse métacognitive et à une dépendance plus prononcée (Fang *et al.*, 2024) et diminuerait même l'activité cérébrale et les capacités de mémorisation de groupes d'usagers de l'IAg (Kosmyana et al., 2025).

Ajoutons à ces données de recherche plusieurs préoccupations et questionnements de personnes enseignantes quant à la qualité de la formation à l'ère de l'IAg ainsi qu'au rapport que nous entretenons, tant les enseignant·es que les apprenant·es, au savoir. Du plagiat à la falsification de travaux de recherche, l'intégrité intellectuelle et académique demeure un défi de tous les instants.

Sous pression d'injonctions contradictoires et pris « dans un étau entre chasse aux écrans et omniprésence du numérique » (Libération, 2026), les enseignant·es tentent soit de protéger leurs conditions de travail et d'enseignement des effets préjudiciables de l'IAg, soit d'adapter leurs pratiques.

Bien qu'un usage éthique, scientifique, réflexif, critique et créatif de l'IAg et du numérique soit possible pour soutenir les apprentissages, il importe de se questionner sur les manières dont les enseignant·es et étudiant·es se saisissent de ces outils dans leurs parcours scolaires et professionnels pour mieux en appréhender les effets potentiels.

Cet atelier veut justement créer un espace de réflexion sur les nombreux défis de l'enseignement, de la recherche et de la recherche-création, à l'ère de l'IAg et du numérique. Comment prévenir la décharge cognitive avec l'utilisation de l'IAg et soutenir le rôle de l'éducation dans l'apprentissage et l'acquisition de compétences chez nos élèves et nos étudiant·es ? Comment articuler une conception humaniste de la littératie numérique et la déployer de manière cohérente entre les différents niveaux d'enseignement ? Et surtout, comment assurer un soutien et des ressources adéquates à la hauteur de la transformation de la profession ?

Les pistes d'action demeurent larges, des balises universelles étant complexes à proposer. Redonner à la socialisation sa place dans l'éducation et insister sur la dimension humaine de la relation pédagogique demeurent des éléments essentiels. Maintenir également la « friction intellectuelle », soit l'exigence réflexive, voire l'inconfort que demande un processus d'apprentissage empreint de pensée critique est une autre voie de réflexion. Finalement, adopter une approche plus nuancée de l'IA éducative, soit de déterminer pour quelles tâches une assistance IA est réellement bénéfique sans nuire au développement cognitif des apprenant·es, devrait faire partie de nos échanges. C'est avec ces questions et pistes d'action en tête que nos personnes conférencières s'entretiendront avec les participant·es.

1

RÉFÉRENCES

Sites Internet

Fang, C. M., Liu, A. R. et al. (2025). « How AI and human behaviors shape psychosocial effects of extended chatbot use: A longitudinal randomized controlled study », arXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2503.17473

Gable, M. (2026, 20 septembre). « On crée des injonctions contradictoires : l'école en étau entre chasse aux écrans et omniprésence du numérique ». *Libération*. https://www.liberation.fr/societe/education/on-cree-des-injonctions-contradictoires-lecole-en-etau-entre-chasse-aux-ecrans-et-omnipresence-du-numerique-20260920_5CDF7SKUX5DQHJ3HVP4GF4O3QA/

Kosmyna, N., Hauptmann, E. et al. (2025). « Your brain on ChatGPT: Accumulation of cognitive debt when using an AI assistant for essay writing task ». arXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.08872

Roxin, I. (2025, 3 juillet). « IA générative : le risque de l'atrophie cognitive ». *Polytechnique Insights*. https://www.polytechnique-insights.com/tribunes/neurosciences/ia-generative-le-risque-de-latrophie-cognitive/

Thème 1 : Les nombreux défis de la transformation de l'enseignement à l'ère de l'intelligence artificielle

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Assurer un soutien et des ressources adéquates à la hauteur de la transformation de la profession enseignante	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Se doter d'outils de réflexion et de décision permettant de déterminer un usage adéquat de l'IA dans sa pratique enseignante, en tenant compte de principes pédagogiques, éthiques et écologiques, par exemple les outils FNEEQ sur l'IA; • Exiger des ressources adéquates pour soutenir les choix pédagogiques des enseignant·es, notamment en ce qui concerne le recours à des méthodes d'enseignement et d'évaluation sans utiliser les technologies; • S'assurer du soutien de la direction lors des démarches de sensibilisation et de réflexion critique auprès des élèves et des étudiant·es sur le recours à l'IA.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Faire les représentations politiques pour que les gouvernements/établissements mettent en place des pistes d'action sur la formation et l'accès aux logiciels libres; • Négocier, dans les conventions collectives, des clauses sur les changements technologiques, le droit à la déconnexion et la rémunération du temps de formation ainsi que des clauses qui empêchent le remplacement de postes par l'IA; • S'assurer de soutenir le droit des enseignant·es, dans leur autonomie professionnelle, d'utiliser ou non l'IAg.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Augmenter et reconnaître le temps de formation; • Fournir du matériel à jour, bonifié, et des logiciels libres; • Prioriser des IAg locales et baliser l'usage des IAg privées (ex : Open AI et Cie).
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté : • Appuyer les initiatives du milieu de l'éducation quant à l'usage ou non de l'IAg.

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Valoriser une conception humaniste de la littératie numérique dans une perspective transversale	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Prioriser les compétences ou habiletés de base (littératie de lecture, de mathématique, de rédaction, etc.) avant d'explorer des outils numériques, lorsque cela n'est pas imposé par la direction; • Réfléchir aux nuances de l'intégration du numérique dans l'enseignement selon les disciplines, entre le développement des habiletés de base et l'inclusion nécessaire pour répondre aux exigences du marché du travail.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Former des comités paritaires ou prévoir des points statutaires dans les rencontres avec la direction afin d'évaluer les répercussions de l'application des dispositions réglementaires et clauses négociées en lien avec l'IA; • Recueillir les données stratégiques sur le sujet pour porter les revendications concernant la littératie numérique; • Bâtir des alliances avec les autres corps d'emploi en éducation pour revendiquer ensemble l'humanisation de l'éducation.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Évaluer les répercussions de l'interdiction des téléphones et déterminer si cette démarche peut être étendue à d'autres milieux éducatifs; • Circonscrire et baliser la place et le rôle du numérique en éducation; • Sensibiliser la population sur les répercussions de l'usage du numérique sur la vie privée, l'apprentissage, etc.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté : • Prendre conscience des conséquences de la surutilisation des écrans et épauler les choix des enseignant·es.

Autres solutions ? À vous la parole !

Thème 1 : Les nombreux défis de la transformation de l'enseignement à l'ère de l'intelligence artificielle

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Prévenir la décharge cognitive avec l'utilisation de l'IA tout en soutenant le rôle de l'éducation	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • S'impliquer dans les départements, comités de programme, équipes matières ou autres comités locaux existants qui discutent des pratiques d'évaluation; • Revoir les pratiques et les modalités d'évaluation pour contrer les effets néfastes de l'IA sur les apprentissages et discuter du rapport de la population étudiante et des élèves à la réussite; • Soutenir le développement des compétences ou habiletés de base (littératie de lecture, de mathématique, de rédaction, etc.) avant d'explorer des outils d'IA; • Prêter attention au climat de méfiance dû à l'augmentation de la fraude liée à l'IA.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Organiser, lorsque c'est possible, des conférences ou des ateliers d'échange pour réfléchir, dans une perspective critique, aux pratiques enseignantes selon les niveaux; • Négocier des comités paritaires au sein des établissements pour discuter d'enjeux relatifs à l'IA, ainsi que des clauses qui encadrent ou limitent l'utilisation de l'IA dans les évaluations de performance, le recrutement et les décisions disciplinaires.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Baliser la place et le rôle de l'IA en éducation, notamment en tenant compte des recommandations issues des travaux de l'instance de concertation nationale sur l'IA du ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et les recommandations du ministère de la Cybersécurité et du Numérique (MCN); • Protéger la propriété intellectuelle et le respect des données personnelles, tant pour les enseignant·es que les étudiant·es.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Notes

Notes

Notes

Thème 2 :

Les relations pédagogiques plus complexes et transformées par les changements des apprenant·es et de la société

Nombreuses sont les personnes enseignantes qui témoignent de la complexification des relations pédagogiques transformées par des changements sociaux, liés à des questions technologiques, mercantiles et idéologiques. Ces phénomènes, qui débordent largement des salles de classe, peuvent nourrir un sentiment d'impuissance et une perte de motivation.

De nombreuses études signalent la violence psychologique ou verbale, mais aussi physique et même sexuelle subie par le personnel enseignant (INSPQ, 2025), particulièrement à l'encontre des droits des femmes, des minorités ou de la diversité. Paradoxalement, ce climat de suspicion a aussi engendré une peur de déplaire et une polarisation des idées (entre « wokisme » et culture de l'annulation [*cancel culture*]) qui conduiraient plusieurs membres du corps professoral à l'autocensure, notamment en enseignement supérieur. En conséquence, la liberté académique des enseignant·es, principe fondamental de l'enseignement, est souvent mise à mal.

On constate, par ailleurs, des difficultés de concentration de la part des élèves et des étudiant·es, en partie liées à l'usage abusif des réseaux sociaux et des écrans, qui réduisent la capacité des jeunes (et des moins jeunes) à réaliser des tâches exigeant une attention soutenue, comme la lecture de textes longs ou l'écoute d'un cours. La fragmentation de l'attention, causée par les nombreuses notifications, l'hyperstimulation et l'obtention de gratifications nombreuses et rapides que procurent ces plateformes, fait en sorte que les apprenant·es ne sont plus aussi présent·es en classe qu'autrefois et peuvent manquer de motivation et avoir de la difficulté à gérer leurs émotions et leurs relations interpersonnelles.

Plusieurs enseignant·es témoignent également des défis rencontrés pour parvenir à accompagner l'ensemble des élèves et des étudiant·es alors qu'iels sont confronté·es à des groupes trop nombreux et à la croissance du nombre de personnes faisant face à des problèmes d'apprentissage. Ainsi, la surcharge de travail, engendrée par le sous-financement chronique et des politiques d'inclusion « managériales » faisant reposer sur les enseignant·es le fardeau d'inclure dans un système discriminant, altère la relation pédagogique. Classes surpeuplées, pression à la réussite scolaire, manque de ressources humaines et financières, imposition d'environnements numériques d'apprentissage au mépris de l'autonomie professionnelle, ségrégation scolaire, etc., contribuent à la ségrégation sociale, que l'école est censée atténuer. Ces conditions d'enseignement limitent la capacité de développer des espaces de discussion en classe de même qu'entre les classes sociales ou les communautés culturelles.

En réfléchissant collectivement aux multiples causes de cette complexification de la relation avec les élèves et les étudiant·es, cet atelier vise à redéfinir le rôle enseignant pour nous permettre de construire une culture du dialogue et du débat afin de recréer un espace d'enseignement qui réponde aux missions d'un système éducatif inclusif et démocratique. Comme toujours, une augmentation de la hauteur des ressources humaines et financières engagées dans l'éducation aiderait à soutenir de meilleures conditions d'enseignement. Des initiatives comme *Debout pour l'école* ou *École ensemble* (qui seront discutées au thème suivant) avancent le projet d'un seul système public d'éducation qui permettrait une mixité sociale et faciliterait le dialogue entre différents groupes sociaux. Au-delà de ces dimensions « systémiques », il y aurait lieu de se questionner sur les pédagogies (ou anthropogogies) émancipatrices qui, au lieu de « corriger » (Larose, 2025) les élèves ou les étudiant·es, faciliteraient la cocréation de savoirs à partir d'un postulat d'égalité réellement démocratique.

RÉFÉRENCES

Sites Internet

Blanquer, J.-M., & Roberge, J.-F. (2021, 22 octobre). « L'école pour la liberté, contre l'obscurantisme ». *Le Devoir*. https://www.ledevoir.com/opinion/idees/641949/cancel-culture-l-ecole-pour-la-liberte-contre-l-obscurantisme

Comité école et société. (2025, mai). *Diversification des profils étudiants : pistes d'inclusion dans un système discriminant*. Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec. https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2026/01/2025-06-11_CF2_Ecole-societe_Diversification_profils-etudiants_partie-2.pdf

Debout pour l'école. (2025, 27 mai). *Rapport de consultation : pour améliorer l'école québécoise*. https://deboutpourlecole.org/uploads/dple_rapport_final.pdf

Dufour, M., & Lavoie, C. (2023, décembre). « L'anxiété et l'utilisation problématique des réseaux sociaux par les jeunes : bref tour d'horizon ». *Psychologie Québec*. https://www.ordrepsy.qc.ca/-/l-anxiete-et-l-utilisation-problematique-des-reseaux-sociaux-par-les-jeunes-bref-tour-d-horizon

École ensemble. (s. d.). *École ensemble : pour l'égalité des chances en éducation*. Consulté le 27 octobre 2026, à l'adresse https://www.ecoleensemble.com/

Fédération autonome de l'enseignement. (2025, 15 décembre). *Consultation sur la violence envers les profs : agir dès maintenant* [Communiqué de presse]. https://leses.org/wp-content/uploads/2025/12/Communique-FAE_Consultation-violence-envers-les-profs_Vfinale_Sous-embargo.pdf

Institut national de santé publique du Québec. (2025). *Étude menée auprès du personnel scolaire du Québec sur l'état de santé mentale et l'exposition aux risques psychosociaux du travail*. https://www.inspq.qc.ca/publications/3613

Larose, S. (2026). « Une expérience d'histoire à rebours et par thème ». *McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill, 60*(3), 270-281. https://doi.org/10.26443/mje/rsem.v60i3.10554

Ministère de l'Enseignement supérieur. (2021, 29 septembre). *La Commission scientifique et technique indépendante sur la reconnaissance de la liberté académique dans le milieu universitaire dévoile des résultats issus d'une collecte d'informations*. Gouvernement du Québec. https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/la-commission-scientifique-et-technique-independante-sur-la-reconnaissance-de-la-liberte-academique-dans-le-milieu-universitaire-devoile-des-resultats-issus-dune-collecte-dinformations-34968

St-Cyr-Leroux, B. (2025, 27 août). « Le « scrolling » nuit-il à vos études ? » *UdeM nouvelles*. https://nouvelles.umontreal.ca/article/2025/08/27/le-scrolling-nuit-il-a-vos-etudes

2

Thème 2 : Les relations pédagogiques plus complexes et transformées par les changements des apprenant·es et de la société

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Dans les établissements d'enseignement, réhabiliter et favoriser la culture du dialogue et du débat dans le rapport enseignant·e – élève/étudiant·e	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Trouver des manières concrètes pour renforcer la relation didactique enseignant·e -élève/étudiant·e, la capacité de dialoguer et celle de débattre dans l'espace-école; • Promouvoir la salle de classe comme un espace où l'on peut explorer de nouvelles idées, remettre en question les idées reçues, commettre des erreurs et changer d'avis.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Faire valoir, auprès des établissements/gouvernement, la reconnaissance du temps consacré à favoriser la culture du dialogue dans la tâche enseignante; • Revendiquer la reconnaissance du temps de formation des maîtres et aider à l'établissement de balises pour les formations courtes.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Valoriser davantage le développement de compétences transversales dans une formation axée sur l'interdisciplinarité à tous les niveaux, dans la mesure du possible; • Valoriser le contact humain et favoriser le vivre-ensemble en aménageant des espaces de discussion et de débat dans les milieux; • Favoriser la culture d'ouverture et de tolérance envers la diversité sous toutes ses facettes en rappelant que les discours haineux ne seront pas tolérés.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Redéfinir le rôle enseignant vis-à-vis une population étudiante en changement	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Remettre en question l'omniprésence de l'évaluation, entre autres pour aider les apprenant·es qui font face à l'anxiété de performance; • Explorer la possibilité d'intégrer différents systèmes de savoirs et d'apprentissages, notamment les systèmes de savoirs autochtones, l'apprentissage pratique et expérientiel, ainsi que les approches communautaires et collaboratives; • Réfléchir aux pratiques professionnelles afin de trouver un équilibre entre les difficultés d'apprentissage et la culture de l'inclusion; • S'outiller pour faire face aux discours haineux et outiller les apprenant·es à y répondre également.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Revendiquer l'octroi de ressources supplémentaires afin de reconnaître l'augmentation de la charge de travail; • Négocier des clauses pour offrir un encadrement optimal aux élèves/étudiant·es; • Continuer à faire respecter la liberté académique, l'autonomie professionnelle et l'expertise des enseignant·es.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Bonifier les ressources enseignantes prévues pour soutenir les élèves/étudiant·es en situation de handicap; • Soutenir le rôle des enseignant·es face à la multiplication des demandes d'accommodement tout en respectant les besoins manifestés par les apprenant·es; • Défendre la crédibilité professionnelle de l'enseignant·e face aux pressions étudiantes et parentales; • Ne pas défavoriser le temps prévu dans chacune des matières, particulièrement au primaire/secondaire, en faveur des projets particuliers; • Donner un soutien accru aux enseignant·es lorsqu'iels sont confronté·es à des discours haineux.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté : • Préparer un document explicatif sur l'importance d'une collaboration parent-école pour la réussite scolaire et éducative de l'enfant/apprenant·e pour les parents; • Participer aux instances d'information et de décision présentes dans l'établissement de leurs enfants et produire un dépliant sur le rôle des enseignant·es en fonction des niveaux.

Thème 2 :

Les relations pédagogiques plus complexes et transformées par les changements des apprenant·es et de la société

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Aider les enseignant·es à composer avec la diversité culturelle, sexuelle et idéologique des élèves et des étudiant·es	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • S'approprier les nouvelles réalités pour bien répondre à l'ensemble des besoins des élèves/étudiant·es; • Suivre des formations offertes par les organismes communautaires et gouvernementaux; • Adapter et expliquer les références culturelles pour mieux tenir compte de la diversité des élèves/étudiant·es.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Développer des formations syndicales en lien avec ces enjeux; • Revendiquer la reconnaissance au temps consacré pour des formations spécifiques; • Décortiquer et exposer la complexification de la profession enseignante pour respecter les nouvelles réalités des apprenant·es.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Reconnaître la pertinence des rapports et des études issus de la recherche scientifique sur ces enjeux; • Outiller les enseignant·es à faire face aux assauts masculinistes, racistes et *queerphobes* subis dans certaines classes; • Outiller et former les enseignante·s et les apprenant·es à déconstruire les discours haineux.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Notes

Notes

Notes

Notes

Orientation 2

Structure et système de l'éducation : analyse des inégalités et des solutions possibles

Thème 3 :

Comment réduire les inégalités socioéconomiques dans notre système d'éducation ? Comment réajuster le tir pour une meilleure égalité sociale ?

En examinant le fonctionnement de notre système d'éducation et d'enseignement supérieur, nous arrivons au troublant constat d'une ségrégation scolaire (Allaire Sévigny, 2025). On se demande alors si tous les efforts nécessaires sont déployés pour atteindre une justice ou égalité socioéconomique, ou si nos nobles prétentions ne sont qu'un vernis. Après moult changements de politiques, de façons de faire, de vocabulaire… L'école québécoise ne parvient pas à inclure tous·tes les élèves et les étudiant·es. À l'inverse, elle les discrimine et les exclut.

Ce triste constat nous pousse à réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour que l'école québécoise renoue avec l'une de ses principales missions, soit de contribuer à contrer les inégalités sociales, économiques et culturelles, et qu'elle devienne un milieu de vie inclusif et égalitaire. On se demande ainsi comment inclure véritablement les élèves et les étudiant·es indépendamment de leurs condition sociale, origine ethnique, religion, couleur, handicap, sexe, identité ou expression de genre ou encore du fait qu'iels soient autochtones. Les méthodes pédagogiques doivent-elles être repensées ? Comment tenir compte des particularités individuelles de chacun·e, alors qu'en fin de compte, l'épreuve sera la même pour tous·tes ?

Les défis liés à l'inclusion éducative prennent racine dans le contexte méritocratique véhiculé par l'école : examens standards, mesure de la performance, cote R, programmes contingentés… Tous ces mécanismes contribuent à discriminer la population étudiante, et à placer les individus et les établissements en concurrence les uns avec les autres.

L'idée d'une école « à mille vitesses » qui s'adapte aux besoins spécifiques de chacun·e a peut-être de quoi séduire. Mais, ce faisant, ne contribue-t-on pas à fragmenter les écoles et à isoler les élèves/étudiant·es les uns des autres ? Jusqu'où la liberté et la multiplication des choix nourrissent-elles les inégalités ? La démocratisation de l'éducation, au-delà de la question de l'accès de chacun·e à une instruction à sa mesure, implique également que nous nous donnions un projet commun d'enseignement qui bénéficie à tous·tes.

Aborder la ségrégation scolaire et la mise en concurrence entre les écoles ou entre les élèves et les étudiant·es sous le prisme de l'inclusion et de la démocratie nous conduit à nous interroger non seulement sur les modalités de sélection à tous les niveaux d'enseignement, mais aussi sur la finalité de plusieurs de nos gestes pédagogiques qui rendent cette sélection possible, en particulier l'évaluation.

Comment sanctionner des études tout en s'assurant d'avoir donné les mêmes chances à tout le monde ? Comment permettre à des étudiant·es, ayant la capacité et la volonté de poursuivre des études universitaires, d'accéder au programme de leur choix sur une autre base que la cote R ? Comment trouver un juste équilibre entre l'adaptation des contenus enseignés aux besoins et intérêts des élèves et des étudiant·es et l'importance de contribuer à une culture commune ?

Au-delà des diverses formations pédagogiques qui nous invitent à revoir nos méthodes, en misant, par exemple, sur les approches inclusives ou sur « l'effet enseignant », c'est peut-être du côté des conditions matérielles qu'il faut réfléchir. Dans les assemblées régionales, les enseignant·es ont réclamé la réduction de la taille des groupes-cours et du rythme de l'enseignement afin de développer de meilleures relations pédagogiques. Aussi, dans une perspective démocratique, nous pourrions nous questionner sur la possibilité, tant pour les enseignant·es que les étudiant·es, de participer aux instances décisionnelles de nos établissements d'enseignement dans le respect de notre diversité.

Ces questionnements mettent en lumière l'importance de réfléchir non seulement aux pratiques pédagogiques, mais aussi au rôle de l'État en matière d'inclusion et au nôtre, en tant qu'enseignant·es et syndicalistes, pour changer les choses.

3

RÉFÉRENCES

Livres

Allaire Sévigny, C. (2025). *Séparés mais égaux : Enquête sur la ségrégation scolaire au Québec*. LUX éditeur.

Sites Internet

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12

Papineau, L. (2024, 14 septembre). « La relève de la CAQ et l'école à mille vitesses ». *Le Journal de Montréal*. https://www.journaldemontreal.com/2024/09/14/la-releve-de-la-caq-et-lecole-a-mille-vitesses

Thème 3 : Comment réduire les inégalités socioéconomiques dans notre système d'éducation ? Comment réajuster le tir pour une meilleure égalité sociale ?

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Faire de l'école un milieu de vie inclusif et égalitaire	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • S'outiller, en s'informant sur les problématiques des inégalités, pour répondre aux différences culturelles et socioéconomiques; • S'impliquer dans les initiatives visant à faire diminuer les inégalités au sein des établissements en portant la voix des personnes concernées.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Faire des représentations politiques pour lutter contre la pauvreté et les inégalités socioéconomiques; • Documenter les répercussions des conditions de travail sur la capacité de l'école à être un milieu de vie inclusif et égalitaire; • Revendiquer des ressources enseignantes supplémentaires pour favoriser la réussite.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Mettre en place des mesures concrètes pour lutter contre la pauvreté et les inégalités socioéconomiques, qui sont à la base des inégalités en matière d'éducation; • Remettre en cause les différents mécanismes de sélection financière ou scolaire; • Étudier les répercussions des silos, par exemple, celles qui sont produites par l'école à trois vitesses et les tours de sélection au collégial; • Fournir des ressources pour aplanir les inégalités dans les établissements.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté : • Se réapproprier les écoles de quartier en s'y impliquant comme citoyen·ne ou parent.

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Intégrer les élèves/étudiant·es en difficulté de manière inclusive	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Valoriser la lecture sans écran dès le plus jeune âge, dans toutes les matières, malgré l'omniprésence du numérique; • Valoriser une approche formative et graduelle de l'évaluation de la qualité de la langue écrite dans toutes les matières, lorsque possible, en s'assurant de démontrer l'importance auprès des directions/gouvernements; • S'outiller pour connaître les moyens à leur disposition afin de favoriser l'intégration.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Revendiquer que les gouvernements/établissements bonifient des pistes d'action actuelles sur l'intégration des élèves/étudiant·es en difficulté; • S'assurer que les conventions collectives reconnaissent l'expertise et le jugement professionnels des enseignant·es dans l'intégration de ces élèves et ces étudiant·es; • S'assurer que les conventions collectives encadrent la surcharge liée à l'intégration des élèves/étudiant·es en situation de handicap ou à besoins particuliers.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Répertorier les répercussions négatives et positives de l'inclusion intégrale sur la réussite et l'acquisition des compétences; • S'appuyer sur l'autonomie des enseignant·es, leur jugement professionnel et leur expertise disciplinaire pour favoriser les mesures d'inclusion; • Augmenter le dépistage des élèves en difficulté dès le plus jeune âge; • Diminuer le nombre d'élèves par classe et mieux répartir les élèves/étudiant·es en difficulté dans les groupes.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Thème 3 :

Comment réduire les inégalités socioéconomiques dans notre système d'éducation ? Comment réajuster le tir pour une meilleure égalité sociale ?

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Réfléchir à de nouvelles modalités de sélection dans les écoles privées/publiques et en enseignement supérieur	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • S'impliquer, dans les établissements, comme les conseils d'administration, départements, comités de programme des conditions d'admission dans les programmes.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Appuyer les mouvements *Debout pour l'école* et *École ensemble* pour l'école primaire et secondaire; • Faire valoir l'intégration progressive des écoles privées au système public en incluant les syndicats concernés et en protégeant les emplois; • Rappeler l'importance du tronc commun et de la formation générale qui favorise la mixité sociale et l'accès à un savoir complémentaire et en dehors de la spécialisation des apprenant·es.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Mettre en œuvre les mesures concrètes développées par les mouvements citoyens, *Debout pour l'École* et *École ensemble* pour travailler activement à réduire les inégalités scolaires et l'école à trois vitesses; • Respecter une transition ordonnée dans l'application de ces mesures, dans le respect des conditions de travail et de l'expertise des enseignant·es.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Notes

Notes

Notes

Thème 4 :

Culture de l'éducation : entre clientélisme et performance

On attribue souvent à la Révolution tranquille et à la Commission Parent le mérite d'avoir démocratisé l'éducation au Québec. Or, si le projet s'inscrivait certainement dans une perspective émancipatrice d'un point de vue social, l'éducation est souvent ramenée à sa valeur économique, avec cet impératif de « fournir une main-d'œuvre qualifiée prête à l'emploi sur le marché du travail », poussant encore aujourd'hui les établissements d'enseignement à « produire » de plus en plus de diplômé·es.

Sur le plan individuel, l'éducation est conçue non seulement comme un espace où l'humain·e et la personne citoyenne se construisent, mais aussi comme un investissement personnel : le sésame qui ouvrira les portes des meilleurs postes sur le marché du travail. Cette conception utilitariste de l'éducation place les parents d'élèves ou d'étudiant·es, parfois bien malgré eux, dans le rôle des clients d'un marché scolaire, qui devront magasiner pour trouver la « meilleure offre » parmi les établissements d'enseignement, mais qui devront également entrer en concurrence entre eux.

Dans le milieu scolaire, cette dynamique, rendue possible par la notion de « liberté de choix », a permis l'émergence de divers parcours, tant dans le réseau public que privé : écoles à vocation, programmes sélectifs, sport-études. Tout semble déployé pour offrir une formation taillée sur mesure pour chaque élève, qui tient compte de ses intérêts et de ses affinités. Aux études supérieures, on invite aussi les établissements à se distinguer les uns des autres pour tenir compte de diverses particularités de leur effectif étudiant, afin de demeurer attrayants.

Or, la spécialisation précoce n'est pas sans conséquence. Dans tous les cas, en proposant à certain·es des parcours articulés autour d'un intérêt particulier, leur permet-on véritablement de découvrir leur plein potentiel ? En séparant très tôt les artistes des sportives et sportifs, les scientifiques des humanistes et surtout, en réservant ces parcours aux plus avantagé·es, ne les prive-t-on pas des rencontres les plus stimulantes, celles où l'autre nous ouvre à de nouveaux horizons ?

Ces postures, pour abstraites qu'elles soient, traversent la relation pédagogique. En effet, l'élève/client·e ou l'étudiant·e/client·e (ou son parent) voudra obtenir un rendement maximal ou, en d'autres mots, une note, sur son investissement (en argent comme en effort). Or, lorsque la note est conçue ainsi, elle peut rapidement devenir objet de négociation ou de pressions insidieuses sur les enseignant·es. À l'échelle des établissements, c'est plutôt la production de diplômé·es qui est évaluée. Encore une fois, la culture de la performance et de l'évaluation met l'accent sur des variables quantifiables, avec en premier plan les fameux taux de réussite et de diplomation.

Comment, dans ce contexte, s'assurer que les décisions pédagogiques sont les meilleures et pas simplement dans la visée de « gonfler les indicateurs » de la diplomation scolaire à tout prix ? Alors que les pressions pour trouver des solutions rapides à des problèmes complexes se multiplient, venant des élèves et des étudiant·es, des parents, des établissements et des ministères, comment consolider l'autonomie professionnelle ? Si l'évaluation est partie prenante de la relation pédagogique, comment redonner à ce geste fondamental ses lettres de noblesse ? Quelles sont nos véritables visées lorsque nous évaluons ? Quelles méthodes peuvent nous approcher d'une éducation plus juste, plus saine et plus émancipatrice ?

Ces questions, au cœur de ce thème, viennent guider nos réflexions pour proposer des pistes d'action porteuses de changement afin de reconstruire une culture de la découverte pendant le parcours scolaire et de repenser la réussite.

4

Thème 4 : Culture de l'éducation : entre clientélisme et performance

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Repenser la culture de la spécialisation pour reconstruire une culture de la découverte	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Encourager les apprenant·es à éviter le piège de la spécialisation précoce en les invitant à explorer divers sujets et activités, hors de leur zone de confort, durant leur parcours; • Au-delà de la performance, soutenir auprès des apprenant·es le plaisir d'apprendre, de lire et de cultiver le savoir.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Faire des représentations auprès des gouvernements/établissements pour repenser la culture de la spécialisation; • Former des comités paritaires ou participer à des rencontres permettant d'évaluer les répercussions de la mise en œuvre d'un modèle de notation qualitatif.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Sensibiliser les parents aux missions fondamentales de l'école et aux répercussions négatives du clientélisme scolaire.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté : • Interpeller les comités de parents afin de déterminer des moyens de favoriser davantage le soutien et la collaboration avec les équipes-écoles; • Sensibiliser les parents et la communauté aux répercussions du clientélisme scolaire.

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Repenser la réussite : diversifier les méthodes d'évaluation	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Diversifier les pratiques pédagogiques et les pratiques d'évaluation; • Prévoir, lorsque c'est possible, des méthodes d'évaluations formatives et différentes qui permettent aux apprenant·es de découvrir des sujets complémentaires à ceux étudiés.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Négocier, dans les conventions collectives, la compensation, le soutien et les ressources nécessaires à la diversification des méthodes d'évaluation et des pratiques pédagogiques.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Favoriser la collaboration entre les ordres d'enseignement pour améliorer les apprentissages et faciliter les transitions interordres; • Améliorer le financement pour de la recherche pédagogique innovante par des enseignant·es; • Réfléchir autrement la réussite globale et s'appuyer davantage sur l'appréciation qualitative.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Thème 4 : Culture de l'éducation : entre clientélisme et performance

Objectifs	Pistes d'action/solutions
Consolider la liberté d'enseignement face aux pressions clientélistes	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • S'outiller pour répondre aux pressions des étudiant·es et/ou des parents (élèves); • Entretenir une culture du dialogue pour discuter de sujets difficiles; • Connaître l'étendue des droits et obligations prévus dans les conventions collectives, directives, etc., relativement à la liberté académique et à l'autonomie professionnelle.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Sensibiliser et interpeller la direction quant à son devoir de soutien face aux pressions subies par les enseignant·es; • Renforcer la liberté académique et l'autonomie professionnelle dans les conventions collectives; • Défendre les matières complémentaires qui favorisent une culture générale.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Étendre aux cégeps la *Loi sur la liberté académique* dans le milieu universitaire; • Renforcer les dispositions sur l'autonomie professionnelle de la *Loi sur l'instruction publique* et de la *Loi sur l'enseignement privé*; • Sensibiliser les parents aux missions de l'école et aux répercussions d'une vision clientéliste ou individualisée de la réussite éducative.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Notes

Notes

Notes

Notes

Orientation 3

L’être humain au cœur d’une profession en évolution constante

Thème 5 :

Lourdeur administrative et perte de sens au travail

Dans notre société en constante évolution, les enseignant·es doivent à la fois préparer la nouvelle génération à assumer le rôle de citoyen·nes du futur et accompagner les adultes dans le développement de leur capacité d'adaptation aux changements à venir. Dans ce contexte, on s'attendrait à ce qu'iels bénéficient d'une confiance et d'un appui renouvelés tant de la part de la classe politique que de la population dans son ensemble. Or, au nom de l'efficacité, de la priorité accordée aux données probantes ou de la course à la réussite, ces enseignant·es sont de plus en plus scruté·es à travers une multitude de processus administratifs. Face à la complexité croissante des contraintes réglementaires héritées de la « nouvelle » gestion publique, leurs conditions de travail ne cessent de se dégrader. Comme plusieurs l'ont rapporté lors des assemblées régionales, iels ne se sentent ni écouté·es ni reconnu·es par la société malgré leur compréhension intime des problèmes rencontrés par et dans le système éducatif. Plusieurs de ces personnes, bien qu'animées par une puissante aspiration vocationnelle, sont découragées, voire épuisées, par cette évidente absence de cohérence entre les besoins exprimés par le milieu et les réponses apportées par les décideur·euses, au point de ressentir une véritable perte de sens au travail.

Comme le précisait le Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation en 2023, c'est surtout la santé mentale des enseignant·es qui s'est fragilisée au cours des années. La surcharge de travail n'est pas uniquement liée à la nature de la tâche enseignante, mais aussi à la lourdeur administrative; ainsi, il en découle une augmentation du risque d'épuisement professionnel ou d'abandon du métier afin de préserver sa santé. Afin de réduire cette hémorragie, les décideur·euses politiques et les gestionnaires multiplient les demandes administratives visant à nourrir leurs indicateurs de réussite scolaire à grand renfort de données probantes, au lieu de tenir compte de l'aspect qualitatif nécessaire à la compréhension fine des difficultés vécues par ces êtres humains sur le terrain. Cette lourdeur administrative accentue la surcharge de travail ressentie par un corps enseignant déjà rendu las et parfois découragé par l'accumulation de ces incohérences.

Dans ce cadre, comment penser la nécessaire réduction de la lourdeur administrative, notamment en ce qui concerne la gestion à courte vue dans la tâche enseignante et les activités plus périphériques à l'enseignement, comme la gestion des plans d'intervention ? Comment revaloriser, de manière sociale, *institutionnelle* et médiatique, la profession enseignante ? Comment augmenter le soutien et les ressources aux enseignant·es pour leur mission d'éducation ?

En écartant l'idée même de revaloriser leurs conditions de travail et d'être à l'écoute de leurs préoccupations, les décideur·euses politiques, du fait de leur vision électoraliste à court terme et de leur subordination aux exigences du système capitaliste (financement, rentabilité, privatisation, etc.), ne laissent pas les enseignant·es trouver des pistes de solution à long terme aux besoins qu'iels expriment. Pourtant, ce sont ces personnes les mieux placées pour aborder les nombreux problèmes occasionnés par un système éducatif qui ne parvient pas toujours à préparer la population à une société plus humaine. Les discussions en panels et en ateliers s'orienteront vers l'identification de pistes concrètes et fédératives.

5

RÉFÉRENCES

Sites Internet

Internationale de l'Éducation. (2023, 10 octobre). *Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation 2023*. https://www.ei-ie.org/fr/item/29993:barometre-international-de-la-sante-et-du-bien-etre-du-personnel-de-leducation-2023 (Prochaine édition disponible en novembre 2026)

Thème 5 : Lourdeur administrative et perte de sens au travail

Objectifs	Pistes d'action/solutions
• Réduire l'augmentation des tâches administratives et périphériques ainsi que la reddition de comptes des enseignant·es • Revaloriser, de manière sociale, *institutionnelle* et médiatique, la profession enseignante • Augmenter le soutien et les ressources aux enseignant·es	Pistes d'action pour les enseignant·es : • Détailler les effets de l'augmentation des tâches périphériques sur la motivation des enseignant·es dans tous les forums possibles. Pistes d'action pour les syndicats : • Documenter les répercussions de l'augmentation des tâches périphériques et de la reddition de comptes; • Déterminer, avec les directions ou instances décisionnelles concernées, les objectifs visés par les tâches périphériques pour débureaucratiser la tâche enseignante; • Faire connaître, dans l'espace public, les effets concrets de l'augmentation des tâches périphériques sur la qualité de l'enseignement; • Appuyer les négociations menées par les autres syndicats au sein de l'établissement, notamment en préservant les postes des employé·es qui effectuent des tâches administratives et techniques ayant une incidence sur la charge de travail administratif des enseignant·es; • Négocier, dans les conventions collectives, des clauses qui encadrent les tâches administratives et périphériques. Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Prévoir une souplesse quant aux outils et mesures de reddition de comptes; • Diminuer les obligations bureaucratiques lorsque c'est possible; • Respecter l'autonomie professionnelle ainsi que l'expertise pédagogique et disciplinaire des personnes enseignantes. Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Notes

Notes

Notes

Thème 6 :

De la vocation à l'abandon : les défis tout au long de la carrière

Être professeur·e ou enseignant·e est-il toujours l'un des plus beaux métiers du monde ? Si le sentiment de vocation imprègne toujours les personnes qui ont choisi de s'engager en enseignement, celles-ci sont pourtant nombreuses à quitter la profession en début de carrière ou à l'abandonner en chemin. Plusieurs témoignent d'un grand désenchantement face au « travail réel » du métier (Maranda et Viviers, 2011), qui s'exerce dans des conditions de plus en plus difficiles.

Aux niveaux primaire et secondaire, les études ont soulevé de nombreux facteurs pour expliquer ces départs, tels que le manque de ressources, l'épuisement et l'alourdissement des conditions d'enseignement (Chartrand et Paret, La Presse, 2023). Au niveau collégial, la profession requiert une grande disponibilité pour réaliser l'ensemble des tâches de planification, de préparation, de correction, d'évaluation et de participation aux activités départementales, alors que les demandes administratives ne cessent de s'ajouter. À cela s'ajoute l'incertitude liée à la précarité, qui touche une proportion importante de ces enseignant·es. Au niveau universitaire, la fragilité du lien d'emploi, l'obtention de contrats à la dernière minute et l'incertitude face à l'avenir sont souvent décrites comme étant délétères par les enseignant·es à statut contractuel, qui parviennent difficilement à consolider leur carrière dans ces circonstances (Anonyme, Affaires universitaires, août 2022). Pour ces personnes à statut précaire, incluant les étudiant·es salarié·es, le surengagement et les heures de bénévolat pour tenter de faire leur place dans ce milieu suscitent un certain découragement en raison du manque de reconnaissance et du sentiment de stagnation de la carrière. Bien que ces problèmes soient spécifiques à différents ordres d'enseignement, ils sont loin de leur être exclusifs.

Mis bout à bout, ces obstacles rencontrés en cours de parcours usent la motivation et la persévérance, d'autant plus que cette profession requiert, à tous les ordres d'enseignement, une grande disponibilité pour répondre à la charge croissante de travail et que la vie professionnelle déborde fréquemment sur la vie personnelle. Plus encore, c'est aussi la complexification des aspects psychologiques et psychosociaux qui est à considérer dans l'essoufflement constaté d'une partie importante de ces travailleur·euses, où les plus précaires sont particulièrement touché·es. Relevons par exemple l'hypervigilance en classe qu'exige le soutien aux élèves et aux étudiant·es qui vivent des difficultés de toutes sortes (anxiété, problèmes financiers, échecs scolaires, etc.), le sentiment de ne pas avoir les ressources adéquates pour les accompagner à affronter ces situations et les exigences accrues pour répondre aux diverses demandes d'accommodement. Dans ce contexte, des stratégies défensives sont déployées pour « tenir les conditions du métier » sur le long terme, comme la réduction « volontaire » du temps de travail (et du salaire).

Les défis de la carrière enseignante sont ainsi nombreux et ce thème vise à aborder plus spécifiquement deux enjeux : comment pouvons-nous mieux soutenir l'intégration dans la profession et nous assurer d'offrir un accompagnement et des ressources suffisantes pour favoriser l'engagement à long terme ? Comment pouvons-nous agir pour freiner cet exode hors de la profession et réduire la précarité professionnelle ?

Parmi les pistes d'action, plusieurs peuvent être mises de l'avant tant sur le plan des conditions de travail que sur ceux des conditions d'enseignement ou de la reconnaissance au travail. Pour favoriser l'intégration dans la profession, le mentorat, le soutien des pairs et l'allègement de la tâche sont souvent nommés. De façon à consolider l'engagement dans la carrière, la stabilisation professionnelle semble également une avenue importante, tout comme une plus grande reconnaissance sociale et professionnelle. C'est au regard de ces perspectives que les panélistes et les participant·es sont invité·es à prendre la parole.

6

RÉFÉRENCES

Ouvrage collectif

Maranda, M.-F. & Viviers, S. (2011) « *L'école en souffrance » : recherche-action sur les situations de travail à risque pour la santé mentale en milieu scolaire*. Éditions érès. https://shs.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2013-1-page-225?lang=fr

Sites Internet

Anonyme. (2022, 12 août). « La vie professionnelle précaire des chargés de cours ». *Affaires universitaires*. https://www.affairesuniversitaires.ca/opinion-fr/la-vie-professionnelle-precaire-des-charges-de-cours/

Chartrand, S.-G., & Paret, M.-C. (2023, 6 mars). « Briser le cercle vicieux ». *La Presse*. https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2023-03-06/penurie-d-enseignants/briser-le-cercle-vicieux.php

Thème 6 : De la vocation à l'abandon : les défis tout au long de la carrière

Objectifs	Pistes d'action/solutions
• Faciliter l'intégration dans la profession et donner l'accompagnement et le temps nécessaires aux enseignant·es • Freiner l'exode/ l'abandon de la profession et réduire la précarité	**Pistes d'action pour les enseignant·es :** • Recourir au mentorat et/ou au soutien des pairs; • S'engager, pour les enseignant·es expérimenté·es, dans le mentorat et l'accompagnement des personnes entrant dans la profession.
	Pistes d'action pour les syndicats : • Négocier une diminution de la tâche des nouvelles personnes enseignantes pendant les deux premières années; • Poursuivre les représentations et les négociations pour contrer la précarisation en enseignement en améliorant les conditions d'accès à une sécurité d'emploi ou salariale; • Négocier des ressources d'accompagnement et de mentorat en début de carrière dans les conventions collectives.
	Pistes d'action pour les gouvernements/établissements : En s'assurant d'impliquer les parties prenantes du milieu, dont les syndicats : • Favoriser la collégialité et l'écoute réelle des personnes enseignantes dans l'identification des besoins et des solutions pour améliorer la profession; • Développer des mesures de stabilisation de l'emploi; • Libérer les enseignant·es durant leurs heures de travail pour favoriser la formation continue; • Mettre en place des mesures de reconnaissance du travail ainsi que de rétroactions formatives et constructives.
	Autres pistes de solution exploratoires pour les parents, les étudiant·es et la communauté ?

Autres solutions ? À vous la parole !

Notes

Notes

Notes

Cahier de préparation élaboré par

Comité organisateur :

Saleha Hedaraly
vice-présidente de la FNEEQ

Christine Gauthier
vice-présidente de la FNEEQ

Julien Lapan
secrétaire-trésorier de la FNEEQ

Josée Déziel
déléguée à la coordination du Regroupement cégep

Caroline Leblond
déléguée à la coordination du Regroupement privé

Ann Comtois
membre du comité école et société

Sylvain Larose
membre du comité école et société

Marie-Hélène Paquet
collaboratrice à la direction

Annabelle Rémillard
employée de bureau

Martin Robert
conseiller aux communications

Avec la collaboration des autres membres du comité école et société pour la rédaction des textes :

Stéphane Daniau
membre du comité école et société

Héloïse Moysan-Lapointe
membre du comité école et société

Ricardo Penafiel
membre du comité école et société

fneeq CSN
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

fneeq CSN
Fédération nationale
des enseignantes et
des enseignants
du Québec

Grand rendez-vous de
l'éducation de la FNEEQ

fneeq.qc.ca