

Réseau d'action sociopolitique à Orford

11 et 12 novembre 2021

Résumé

1. Mot de bienvenue

Mario Beauchemin expose certains constats qui expliquent la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur parapublic. Un lien avec les facteurs de risque psychosociaux pourrait expliquer cette situation. Par la suite, les participantes et participants sont invités à témoigner de leur réalité où, notamment, le personnel non légalement qualifié est en explosion. Par ailleurs, les organisations syndicales n'arrivent plus à libérer des membres pour participer aux comités ou à la vie syndicale. Les demandes de congés sans traitement pour une partie de tâche ou d'année sont désormais refusées par de nombreux employeurs du réseau scolaire et du réseau collégial.

2. Portrait de la pénurie de main-d'œuvre au Québec : mythes ou réalités

Mesdames Gabrielle Nicole et Élodie Matteau (économiste) du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale font état des perspectives à moyen et long terme. Dans un premier temps, certains concepts font l'objet d'un survol. Ainsi, les taux d'emploi étaient à un sommet avant la pandémie. Le taux de chômage était à un creux historique depuis 1977. En fait, le Québec était au sommet des pays de l'OCDE en matière du taux d'emploi chez les hommes et les femmes.

Le niveau d'emploi du secteur de l'enseignement est plus élevé maintenant qu'avant la pandémie. Les secteurs de l'immobilier, des finances et des assurances connaissent aussi un niveau d'emploi plus élevé. Les difficultés de recrutement et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée dans les secteurs de la santé et du domaine social expliquent une stabilité du même indicateur.

Le taux de chômage longue durée a augmenté avec la pandémie. Toutefois, il tend à diminuer et demeure beaucoup plus bas que lors des deux récessions des années 1980 et 1990.

Le nombre de postes vacants, qui avait déjà augmenté avant la pandémie, est demeuré élevé la plupart du temps et a fait un bond encore plus important cette année.

En enseignement, les données permettent de constater qu'un peu plus de 3000 postes demeurent vacants. Toutefois, les postes occupés par des enseignants non légalement qualifiés ne sont pas comptabilisés. Ceux sur lequel une enseignante ou un enseignant est affecté à une autre tâche ou en congé (maladie, maternité, etc.), mais qui ne sont pas remplacés dans la réalité, ne sont pas dénombrés. Au ministère de l'Éducation, ces données ne sont pas analysées ou du moins, ne sont pas diffusées.

Deux facteurs principaux expliquent la rareté actuelle de main-d'œuvre :

1. La démographie : la génération des baby-boomers quitte massivement le marché du travail.
2. La pandémie : plusieurs causes ont été évoquées. Les prestations (PCU, PCRE) ont été mentionnées à de nombreuses reprises, mais des études effectuées aux États-Unis tendent à démentir ces affirmations. Ce serait plutôt la resynchronisation de l'économie à l'échelle mondiale qui serait en cause. En effet, le redémarrage de la production et la recherche de main-d'œuvre en génèrent des goulots d'étranglement. La présence des enfants à la maison a également forcé les parents à demeurer eux-mêmes à la maison. Enfin, les conditions de travail liées à l'urgence sanitaire sont également en cause.

Pour augmenter la productivité du travail au Québec, il faudra revoir l'organisation du travail, automatiser des processus de travail et former des employés pour mieux tirer parti de leurs compétences.

3. Portrait de la pénurie de main-d'œuvre au Québec : causes et conséquences

L'économiste indépendant Ianik Marcil présente le sujet en titre. Les concepts de pénurie et de rareté de main-d'œuvre exigent une distinction. Pour qu'il y ait une pénurie, il doit y avoir une pression à la hausse sur les salaires, mais ce n'est pas encore le cas. C'est pourquoi nous devrions parler plus de rareté de main-d'œuvre.

Dans le secteur privé, des statistiques démontrent qu'il y a deux employés potentiels pour un poste affiché. Le manque de personnel ne s'applique donc pas, c'est plutôt le poste affiché qui n'est pas attrayant.

Certains secteurs éprouvent une véritable pénurie structurelle qui existait bien avant la pandémie. Ainsi, pour les soudeurs, rareté de main-d'œuvre depuis longtemps. Par ailleurs, certaines régions éprouvent aussi une pénurie, en partie en raison de la démographie. Le débat sur la pénurie d'emploi est une vue de l'esprit au secteur privé. Les entreprises qui traitent bien leurs employés, avec un bon salaire et de bonnes conditions, n'ont pas de problème à recruter du personnel et à augmenter leur chiffre d'affaires.

Dans le secteur parapublic, afin de bonifier les conditions de travail, l'appui de la population s'avèrera nécessaire. Toutefois, avec l'état de situation propagé dans les médias, il est difficile d'aller chercher cet appui. Le mouvement syndical doit entrer en jeu afin de créer un débat public afin d'informer économiquement et politiquement la population. Afin d'y arriver, remettre à l'avant-plan le discours collectif, social et progressiste s'avère nécessaire. Les partis politiques, même de gauche, s'adressent maintenant aux individus. Les gestionnaires de tous les réseaux, privés ou publics, devraient retrouver un discours et une rhétorique populaires.

4. Santé et services sociaux : état des lieux et solutions

Lise Goulet, conseillère de la FSQ-CSQ, présente l'état des lieux en santé et services sociaux. Elle commence en mentionnant les besoins criants en effectifs infirmiers, qui sont estimés à 24 000 nouvelles infirmières et nouveaux infirmiers d'ici 2026.

Les causes de cette pénurie sont nombreuses et ne datent pas d'hier :

- L'objectif de l'atteinte du déficit 0;
- Les mises à la retraite rapides;
- Les inscriptions limitées;
- Les régimes qui se succèdent sans cesse;
- L'ajout des nouveaux programmes/plans d'action/services;
- L'austérité et les compressions budgétaires;
- L'équilibre budgétaire;
- La gestion et le contrôle des effectifs;
- Les conditions de travail et d'exercice déplorables;
- Les attaques incessantes de l'OIIQ;
- Les entrées et les sorties dans la profession;
- Les effets de la pandémie sur l'attractivité.

Les effets de cette pénurie sont également nombreux :

- La perte de sens au travail;
- Une hausse croissante de la détresse au travail;
- Une hausse croissante des absences pour maladie;
- Le recours important à la main-d'œuvre indépendante (MOI);
- Une hausse des incidents et des accidents;
- Une hausse des plaintes et des signalements;
- L'abandon de la profession;
- L'atteinte du point de rupture.

Briser le cercle vicieux des difficultés organisationnelles qui perdurent depuis trop longtemps devient urgent. Rebâtir la confiance et le respect, réhumaniser nos services de santé constituent des priorités.

Quelques solutions sont recommandées :

- Reconnaître la nécessité de consolider et de stabiliser les postes et les équipes;
- Accorder aux établissements de santé et services sociaux les ressources financières additionnelles suffisantes et le pouvoir décisionnel requis afin qu'ils puissent répondre adéquatement aux besoins et assurer la sécurité de la population qu'ils desservent;
- Décentraliser la gestion des ressources humaines et redonner aux différents milieux de travail la capacité de constituer et de gérer les équipes;
- Préserver et promouvoir les collectifs de travail;
- Prendre davantage en compte le bien-être et l'accomplissement du personnel;
- Maintenir le DEC qualifiant en soins infirmiers;
- Renoncer à l'implantation généralisée du financement axé sur le patient (financement à l'activité).

5. Petite enfance : les conditions d'attraction/rétention

Véronique Brouillette, conseillère à la CSQ, débute sa présentation par un rappel des bienfaits des services éducatifs à la petite enfance régis et subventionnés. Le pourcentage des femmes de 20 à 44 actives sur le marché du travail est parmi le plus élevé au monde. L'écart de revenu entre les femmes sans enfants et celles qui en ont disparaît après quatre ans au Québec. Dans le reste du Canada, c'est après douze ans.

En 2008, le Québec comptait 69 700 mères de plus en emploi que si le programme éducatif des services de garde n'avait pas été mis en place. Cela représente une hausse de 1,78 % de l'emploi total au Québec.

Actuellement, 51 000 enfants sont sur la liste d'attente. Dans la catégorie des 0 à 5 ans, 24 000 enfants ont une place, mais restent sur la liste d'attente pour trouver une place qui convient mieux. Par ailleurs, les 37 000 places à pourvoir ne comptent pas les enfants de moins de 9 mois.

Certains centres à la petite enfance (CPE) ont été en rupture de service. C'est une première depuis la création du réseau. Selon un sondage FIPEQ-CSQ, 31 % des répondantes intervenantes en CPE affirment que leur CPE a eu un ou des bris de service. 80 % des répondantes affirment que la direction a dû mettre en place des mesures (refus de congé, réaménagement de l'horaire, heures supplémentaires, non-respect des ratios, etc.) afin d'éviter des bris de service. Selon des données reçues par une demande d'accès à l'information, il manque 24 700 intervenantes d'ici 5 ans pour les 37 000 places à créer.

Les taux d'inscription au DEC et à l'AEC en Techniques d'éducation à l'enfance (TÉE) sont très bas, au point où certains collèges ont dû fermer cette option. Plusieurs abandonnent le DEC avant d'avoir terminé, selon les données du ministère de l'Éducation (2018) :

- Le taux de diplomation au DEC en TÉE : 26 %;
- Le taux de diplomation au DEC en Techniques d'éducation spécialisée : 62,5 %;
- Le taux de diplomation en formation technique : 61 %.

Les salaires versés aux éducatrices détentrices d'une AEC ou d'un DEC sont parmi les plus faibles de tous les diplômés du secteur technique au niveau collégial. Plusieurs étudiantes quittent le DEC en TÉE après le premier stage, constatant que le travail est trop exigeant ou ne correspond pas à leurs attentes. Le manque de personnel entraîne aussi une dégradation des conditions de travail (manque d'éducatrices spécialisées, peu d'aide pour s'occuper des enfants ayant des besoins particuliers, impossibilité de se faire remplacer, etc.), ce qui n'aide pas à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre.

Parmi les solutions, l'État a mandaté la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour trouver des solutions. Deux pistes sont suggérées :

- Formation de court terme (programme COUD)
- Programme de travailleurs étrangers temporaires Négociations dans les CPE qui piétinent (prime pour 40 heures par semaine)

En conclusion, le défi de l'attraction de la main-d'œuvre en petite enfance demeurera présent tant que les salaires et les conditions de travail ne s'amélioreront pas. La valorisation et la reconnaissance du travail des intervenantes en petite enfance sont un combat continu. Le gouvernement privilégie les formations courtes pour pourvoir aux besoins à court terme : attention à la qualité et risque de nuire au DEC en Techniques d'éducation à l'enfance.

6. Pénurie dans le réseau de l'éducation : état de la situation et solutions

Maurice Tardif, professeur à la Faculté des sciences de l'éducation à l'Université de Montréal, présente le sujet en titre. Au ministère de l'Éducation, il y a un trou noir quant à la documentation et la divulgation des données.

Une omniprésence des discours existe au sujet de la pénurie dans tous les domaines, mais aussi en enseignement. D'ailleurs, l'OCDE en 2005, et l'UNESCO en 2016, en font déjà un thème important depuis plusieurs années. Les causes sont variables et plusieurs questions doivent être posées. Y a-t-il une ou des pénuries? Est-ce dû au vieillissement? Qui est en pénurie, les enseignants précaires ou ceux qui sont permanents? Est-ce à cause des conditions de travail?

En définitive, si on reconnaît le fait qu'il y a une pénurie en enseignement, il faut éviter les généralisations. Une pénurie est un phénomène complexe qui se situe au point de rencontre entre des milliers de trajectoires individuelles (toutes les personnes qui s'inscrivent en enseignement) et un marché du travail. Un modèle longitudinal est proposé afin d'identifier les facteurs potentiels à l'origine de la pénurie en fonction des trajectoires du personnel enseignant :

1. Le choix;
2. La formation initiale;
3. L'insertion professionnelle;
4. La carrière.

Le choix : Les personnes qui choisissent d'aller en enseignement, combien sont-elles? Est-ce que leur nombre augmente ou diminue au fil des décennies? Une tendance se dégage sur au moins trois décennies. Moins de personnes choisissent d'aller vers une formation à l'enseignement. Une baisse de 18 % s'observe depuis 2005 en enseignement préscolaire, primaire et secondaire.

Une perte d'attractivité envers la profession est probablement en cause. C'est une tendance internationale. À travers les médias, les perceptions sont souvent négatives du travail des enseignants et des écoles publiques. Aussi, les femmes ont maintenant plus de choix de carrière qu'il y a 30 ou 40 ans. D'ailleurs, attirer plus d'hommes permettrait de renverser la tendance de déclin. Le rapport au travail a également changé pour les nouvelles générations, qui ne veulent peut-être pas passer 35 ans à faire le même travail.

La formation initiale : Environ 45 % des futurs enseignants quittent le programme d'étude durant la formation initiale de 4 ans, et davantage au secondaire (entre 50-55 %). De plus, depuis 20 ans, on note une baisse de plus de 6 % du nombre de diplômés. Ce phénomène est général à tous les programmes d'enseignement supérieur, même si c'est pire en éducation. La population étudiante a également changé. Les étudiantes travaillent en même temps qu'elles poursuivent les études, elles sont en couple et ont parfois des enfants. De plus, plusieurs étudiantes sont une première génération d'étudiants universitaires, car leurs parents n'y sont pas allés. Il y a également une méconnaissance du métier d'enseignant, et ce, malgré que tous aient passé sur les bancs d'école.

L'insertion professionnelle : Depuis les années 1980, la précarisation du personnel enseignant est une tendance lourde. Elle touchait 38 % des enseignants en 1980, alors qu'elle touche 48 % des enseignants (FGJ, FGA, FP) en 2018.

Des relations de causalité existent entre la précarité, les conditions de travail difficiles, l'attrition et la pénurie chez le personnel enseignant. Le personnel enseignant change souvent d'établissement et de CSS. Malheureusement, il n'existe aucune donnée fiable et officielle sur le pourcentage d'enseignants qui quittent la profession durant les cinq premières années de leur carrière. Les données varient entre 10 et 25 %, mais une étude menée en 2014 indique que près de 50 % abandonnent la profession.

Environ 18 % du personnel permanent sont « manquants » chaque année pour différentes raisons, comme les congés parentaux, les prêts de services et les congés de maladie longue durée. Les dernières données viennent de 2018, il est à parier que c'est encore pire avec la pénurie. Toutefois, le gouvernement ne veut pas divulguer ces données.

Carrière : De 2013 à 2018, le nombre d'enseignants non légalement qualifiés a doublé. Les solutions actuelles (bonifications et autres), seront-elles suffisantes sans réaménagement de l'organisation? Probablement que non. L'enseignement est l'une des professions les plus stressantes. La profession risque de tomber dans un cercle vicieux. Elle est de moins en moins attractive, où les jeunes mêmes les plus dynamiques désertent, engendrant une pénurie, ce qui conduit à engager du personnel non légalement qualifié ou formé à la va-vite. En même temps, la situation actuelle est aussi une situation historique d'intensifier la lutte collective pour améliorer les conditions de travail du personnel enseignant, pas seulement en termes d'augmentation salariale.

7. Pénurie de main-d'œuvre : pistes de solution et discussion

Mia Homsy, de l'Institut du Québec et Érik Bouchard-Boulianne, conseiller, CSQ, traitent du sujet en titre.

Emma Braham, est directrice adjointe de l'Institut du Québec. Elle relate que le nombre et le taux de postes vacants augmentent de façon continue depuis 5 ans. Paradoxalement le nombre de chômeurs de longue durée (depuis plus de 6 mois) augmente. Alors que ceux-ci étaient 189 700 en février 2020, ils étaient 241 500 en octobre 2021.

Trois transitions sont en cours :

Démographique : le marqueur le plus éloquent est le comparatif entre les adultes de 20 à 29 ans qui arrivent sur le marché de travail versus ceux qui quittent pour la retraite. Or, le déséquilibre existe depuis 10 ans. Le sommet prévisible semble atteint en 2021. Toutefois, bien qu'en régression, ce phénomène perdurera encore plusieurs années.

Technologique : les travailleurs dans le secteur des technologies demeureront largement en nombre insuffisant.

Climatique : la transition vers des de nouveaux secteurs d'activité exigera un délai pour recruter une main-d'œuvre qualifiée.

En résumé, l'enjeu n'est pas de créer des emplois, mais d'accompagner la main-d'œuvre dans la transformation des besoins afin d'obtenir une adéquation entre l'offre et la demande en fonction des nouveaux enjeux. Plusieurs formes d'aide peuvent contribuer à l'adaptation des travailleurs.

Julie Cantin
Martin Hogue