

Objectif : bien-être au travail

Enquête auprès des membres de l'AEFO



Rapport d'étape



Association
des enseignantes
et des enseignants
franco-ontariens

MARS 2008

Cette recherche a été effectuée sous la direction de Michel St-Germain,
professeur à la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa.

Ce document est aussi disponible au www.aefo.on.ca.

ISBN 978-2-9810403-0-5

Table des matières

Introduction	p. 1
À propos de la recherche	
• Survol des recherches antérieures	p. 2
• Cadre conceptuel	p. 4
• Objectifs	p. 4
Méthodologie	
• Questionnaire	p. 5
• Taux de réponses	p. 5
• Norme	p. 6
Profil des répondantes et des répondants	
• Les deux groupes de personnel	p. 8
• Le personnel enseignant régulier et suppléant	p. 9
• Le personnel professionnel et de soutien	p. 11
Synthèse des résultats	
1. Les tâches	p. 13
2. Les relations sociales	p. 15
3. L'organisation de vie	p. 20
4. La mission	p. 22
Conclusion	
• Besoins et constats	p. 23
• Pistes d'action	p. 24
Annexe A — Les énoncés	p. 27
Annexe B — Analyse des résultats de l'enquête selon les normes des pairs et de l'équipe de recherche pour les facteurs les plus importants touchant le personnel enseignant régulier et suppléant	p. 35
Annexe C — Classification des énoncés selon la norme de Mercer ..	p. 37
Annexe D — Questionnaires	
• Personnel enseignant régulier et suppléant	p. 45
• Personnel professionnel et de soutien	p. 49



Introduction

En février 2006, l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO) a confié à une équipe de recherche le mandat de mener une enquête sur le bien-être et la dignité au travail auprès de ses deux groupes de membres : le personnel enseignant régulier et suppléant et le personnel professionnel et de soutien. Sous la direction du chercheur principal, Michel St-Germain, professeur à la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa, l'équipe était composée de Pierre Michaud, professeur à la retraite de l'Université d'Ottawa et de Yolaine Payeur, étudiante au doctorat à l'Université d'Ottawa.

À propos de la recherche

La stabilité des systèmes éducatifs repose sur l'engagement des personnels et la capacité du système à les retenir, tant du point de vue physique (nombre) que du point de vue psychologique (engagement, intérêt). À la base, tout individu a un contrat matériel (p.ex., titre, salaire, convention collective, description de tâches) et un contrat psychologique (motivation, intérêt, excellence, engagement) avec son organisation. L'élément clé qui assure le maintien du contrat psychologique est le bien-être au travail.

Survol de la recherche sur le bien-être des enseignantes et des enseignants

Le bien-être des enseignantes et des enseignants est un sujet de recherche qui a été abordé sous quatre angles :

- le stress : Bachkirova, 2005; Carlyle & Woods, 2002; Cooper, 2000; Kinnunen, 1989; Kyriacou, 2000; Launis et Koli, 2004;
- l'épuisement professionnel : Evers et al., 2004; Farber, 1984, 1991, 2000; Jackson & Rothmann, 2005;
- la satisfaction au travail : Borg & Riding, 1991; Boyle et al., 1995;
- l'appréciation : Kinnunen et al., 1994; Kinnunen & Salo, 1994; Rudow, 1999.

D'autres aspects tels que l'absentéisme, l'engagement (Hakanen et collab., 2006) et les changements de carrière ont également fait l'objet d'études. Toutes ces approches contribuent à décrire la situation des enseignantes et des enseignants dans leur environnement de travail. Même si plusieurs recherches n'avaient pour objectif que de mieux comprendre la notion de bien-être, elles ont permis de constater une détérioration de la situation des enseignantes et des enseignants (Greenglass et collab., 1997; Jacobsson et collab., 2001; Kinnunen, 1989; Manthei et collab., 1996; Pithers et Fogarty, 1995; Travers et Cooper, 1996).

Les facteurs qui influencent le bien-être peuvent provenir du milieu de travail, des élèves et des autres personnes dans l'environnement, ou encore des capacités, de l'attitude, de la personnalité et de l'état de santé des enseignantes et des enseignants. Par ailleurs, dans le contexte canadien, on se préoccupe beaucoup de la violence au travail (Jeffrey et Sun, 2006; Soares, 2002, 2004 - commenté par Allaire, 2004; Vector Poll, 2006; OECTA, 2005, 2006). Toutefois, les paramètres utilisés pour décrire la violence verbale, physique et psychologique n'étant pas les mêmes, il est difficile de comparer ces recherches.

Jeffrey et Sun (2006) ont effectué une recherche sur la violence à l'endroit des membres de la profession enseignante au Québec. Leur échantillon était composé de 529 jeunes enseignantes et enseignants du palier secondaire (moyenne d'âge : 28 ans). En voici les constats :

- 17,4 % des jeunes enseignantes et enseignants veulent quitter la profession;
- 90 % des enseignantes et des enseignants ont vécu au moins une fois un événement de violence verbale;

- 35 % ont vécu au moins une fois un événement de violence physique;
- 34 % ont vécu au moins une fois un événement de violence contre leurs biens;
- 47 % ont vécu au moins une fois un événement de violence à caractère sexuel (p. xv).

En ce qui touche la violence verbale, par exemple, les chercheurs soulignent que 80 % de leur échantillon a reçu, en moyenne à 11 reprises, des insultes personnelles ou des injures de la part surtout des élèves, mais aussi des collègues, des directions d'école et des parents.

Ils ont identifié sept facteurs de risque (p. xx) :

- anxiété et fragilité émotionnelle;
- présence de la violence à l'école;
- sentiment d'insécurité à l'école;
- expérience de violence verbale;
- doute, de la part de la direction, des compétences;
- qualité de la relation avec les collègues et sentiment d'appartenance déficients;
- insatisfaction par rapport au milieu scolaire actuel.

De récentes recherches (rapportées par Jeffrey et Sun, 2006, p. 1) font état des intentions du personnel enseignant de différents pays de quitter leur emploi :

- aux États-Unis, entre 30 % et 50 % des enseignantes et des enseignants quittent au cours des premières années;
- en Belgique, un membre du personnel enseignant sur deux quitte ou désire quitter au cours des cinq premières années;
- au Québec, un membre du personnel enseignant sur cinq quitte ses fonctions au cours des cinq premières années. Brossard (1999, cité par Jeffrey et Sun, 2006, p.2) a constaté que le manque de soutien pendant les premières années dans la profession est le principal facteur relié au départ précoce des enseignantes et des enseignants.

Dans le sondage Vector Poll (2006) sur la violence en milieu de travail dans le secteur public de la Nouvelle-Écosse et auquel ont répondu des membres du syndicat des enseignantes et des enseignants de cette province (NSTU), on a constaté qu'une plus forte proportion des membres de la NSTU étaient victimes de violence en milieu de travail :

- intimidation : 51 %;
- violence verbale : 39 %;
- harcèlement : 28 %;
- violence physique : 12 %;
- dommage aux biens : 19 %.

De plus, 29 % des membres de la NSTU craignent d'éventuelles violences de la part du public, 3 % des collègues et 5 % des directions d'école.

Soares a réalisé deux études publiées en 2002 et 2004 sur le harcèlement au travail chez le personnel de la Centrale des syndicats du Québec (anciennement la Centrale de l'enseignement du Québec) qui regroupe maintenant des syndicats autres que ceux de l'enseignement. Dans la recherche menée en 2002, dans laquelle 76 %

des 666 répondantes et répondants proviennent du domaine de l'enseignement, il a constaté qu'un tiers des répondantes et des répondants a été affecté par le harcèlement psychologique, dont 20 % pendant la dernière année. Les personnes qui harcèlent sont un ou des collègues (53 %), le supérieur hiérarchique (22,4 %) ou un ou des élèves (20 %). Il en découle un taux d'absentéisme élevé ainsi qu'une détérioration du climat organisationnel qui se manifestent par une réduction de la quantité et de la qualité du travail, des difficultés à travailler en équipe et une détérioration de l'image de l'organisation (Soares, 2002, p.23).

Le mythe qu'il faut détruire, écrit-il, est de penser que le harcèlement se fait sur les personnes qui ne veulent pas travailler ou qui sont moins performantes. Au contraire, les personnes harcelées sont habituellement performantes et assez satisfaites au travail. Il y aurait, selon Soares, une « connivence » entre la supérieure ou le supérieur et les personnes qui harcèlent. En effet, 63 % de l'échantillon est harcelé depuis plus de deux ans et 29 % depuis plus de cinq ans, ce qui laisse supposer que la situation est connue depuis longtemps. Dans son étude de 2004 (cité par Allaire, 2004, p. 27), Soares a constaté que :

- 9 % des répondantes et des répondants sont dans un état de dépression modéré;
- 33 % sont dans un état d'épuisement professionnel élevé et donc à risque;
- 41,8 % gardent un sentiment d'efficacité personnelle bien qu'un « grand nombre d'entre eux sont vidés émotionnellement »

Soares a aussi trouvé que près de 20 % des répondantes et des répondants sont dans un état de détresse psychologique dont les causes seraient reliées à des événements stressants vécus au travail. Il a dressé deux constats importants : plus la surcharge de travail augmente, plus il y a de gens en détresse psychologique; plus il y a de justice organisationnelle, moins il y a de gens en détresse psychologique.

Cadre conceptuel de la recherche auprès des membres de l'AEFO

Contrairement aux recherches précédentes, la recherche que nous avons effectuée tente de cerner à la fois les rapports des membres de l'AEFO avec leur vie professionnelle et leur vie personnelle, leur degré de satisfaction face à diverses facettes de leur emploi et leurs perspectives par rapport au climat de travail, au soutien idéologique et aux diverses formes de harcèlement.

Le cadre conceptuel qui a servi à l'élaboration des questionnaires repose sur les travaux de Ashkanasy, Wilderom, Peterson (2000), Brunet et Savoie (1999), Courcy, Savoie et Brunet (2004), Diener (2000), Diener et Larsen (1999), Diener et Lucas (1993), Karasek (1979), Karasek et Theorell (1990), Kovess, Chanoit, Labarte (1997), Ryan et Deci (2001), Ryff et Keyes (1989), Ryff et Singer (1998) et Siegrist (1996).

Objectifs de la recherche

Les trois objectifs de la recherche sont les suivants :

1. dresser un portrait de la situation quant au bien-être et à la dignité au travail;
2. définir des axes de formation pour les membres de l'AEFO;
3. identifier des objectifs de revendication.

Questionnaire

Les énoncés du questionnaire sont regroupés en sept rubriques.

Rubriques	Nombre d'énoncés	Échelle de Likert à sept niveaux
1. Relations avec le travail	6 énoncés	1 - complètement en désaccord à 7 - complètement en accord
2. Conditions de travail	6 énoncés	1 - complètement en désaccord à 7 - complètement en accord
3. Vie personnelle	6 énoncés	1 - complètement en désaccord à 7 - complètement en accord
4. Climat de travail	11 énoncés	1 - complètement en désaccord à 7 - complètement en accord
5. Satisfaction au travail	22 énoncés	1 - très grande insatisfaction à 7 - très grande satisfaction
6. Comportements de harcèlement		
• collègues	7 énoncés	1 - jamais à 7 - toujours
• direction et superviseure ou superviseur	7 énoncés	1 - jamais à 7 - toujours
• parents, tutrices ou tuteurs	7 énoncés	1 - jamais à 7 - toujours
• enfants, élèves, clientes ou clients	7 énoncés	1 - jamais à 7 - toujours
7. Mission de l'école	7 énoncés	1 - complètement en désaccord à 7 - complètement en accord

L'équipe de recherche a élaboré un questionnaire préliminaire en mars 2006. Après consultation avec d'autres chercheurs dans le domaine, elle a produit un second questionnaire en mai 2006. Ce questionnaire a été validé auprès d'une centaine de membres du personnel enseignant régulier et suppléant.

Le style du questionnaire a ensuite été remanié et quelques questions ont été modifiées à la suite d'une analyse métrologique qui a permis de vérifier leur niveau de fidélité.

À la fin janvier 2007, le questionnaire a été acheminé à tous les membres de l'AEFO (personnel enseignant régulier et suppléant et personnel professionnel et de soutien) par l'entremise des déléguées syndicales et des délégués syndicaux de chaque lieu de travail.

Taux de réponses

Les déléguées syndicales et les délégués syndicaux ont retourné les feuilles-réponses en février et en mars 2007.

Taux de réponses global

Chez le personnel enseignant régulier et suppléant, 2 325 (33,8 %) des 6 869 membres de l'AEFO ont répondu à l'enquête.

Chez le personnel professionnel et de soutien, 82 (35,3 %) des 232 membres ont répondu à l'enquête.

Taux de réponses par employeur

Tableau 1 — Répartition des répondantes et des répondants selon les employeurs

Employeur	Nombre de membres	Nombre de répondantes et de répondants	Pourcentage de répondantes et de répondants
Personnel enseignant régulier et suppléant			
Administrations scolaires	14	6	42,9 %
Conseil scolaire public du Nord-Est de l'Ontario	145	59	40,7 %
Conseil scolaire de district du Grand Nord de l'Ontario	246	78	31,7 %
Conseil scolaire de district du Centre-Sud-Ouest	556	158	28,4 %
Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario	776	147	18,9 %
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières	638	224	35,1 %
Conseil scolaire catholique Franco-Nord	279	60	21,5 %
Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario	590	183	31,0 %
Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales	80	40	50,0 %
Conseil scolaire de district des écoles catholiques du Sud-Ouest	515	149	28,9 %
Conseil scolaire de district catholique Centre-Sud	948	281	29,6 %
Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien	863	353	40,9 %
Conseil des écoles catholiques de langue française du Centre-Est	1 233	429	34,8 %
Lycée Claudel	40	1	2,5 %
Personnel professionnel et de soutien			
Administration scolaire — Dubreuilville	10	1	10,0 %
Centre psychosocial d'Ottawa	40	2	5,0 %
Conseil scolaire catholique Franco-Nord	20	12	60,0 %
Lycée Claudel	20	12	60,0 %

On peut conclure que l'échantillon est représentatif des membres de l'AEFO et des employeurs, exception faite du Lycée Claudel (personnel enseignant), de l'administration scolaire de Dubreuilville et du Centre psychosocial d'Ottawa.

Norme

Pour évaluer la pertinence des réponses, nous avons identifié « une norme ». Un pourcentage de 50 est sans utilité si on ne se donne pas une norme pour en mesurer l'importance.

Norme de « Mercer »

Dans une récente recherche¹ sur la satisfaction au travail du personnel enseignant et de soutien de l'Université d'Ottawa menée par la firme Mercer, l'équipe de recherche a utilisé les normes suivantes pour l'évaluation des réponses :

- total des « accord » supérieur à 70 % : la situation ne nécessite **pas de changement**;

¹ Mercer-MMC, *Sondage sur le climat de travail* (à l'Université d'Ottawa), Guide d'interprétation des résultats du sondage, 2007. http://www.rh.uottawa.ca/fichiers/survey/workclimate/2006/Sondage2006_guide_interpretation.pdf.

- total des « désaccord » supérieur à 25 % et/ou total des « accord » moins de 50 % : **un changement s'impose**;
- total des « plus ou moins d'accord » supérieur à 30 % : **un changement serait opportun**.

L'Annexe C présente les regroupements des énoncés selon les catégories utilisées par la firme Mercer.

Norme des pairs et de l'équipe de recherche

Compte tenu du contexte scolaire de l'Ontario, la norme de Mercer ne permet pas une analyse pertinente de certains aspects. Par exemple, 77,9 % des répondantes et des répondants sont d'accord avec l'énoncé 1010 : « La direction ne critique pas mes collègues devant d'autres collègues ». Selon la norme de Mercer, un tel résultat indiquerait une situation correcte, mais ce n'est pas le cas si on tient compte des codes de déontologie de l'AEFO et de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Il est important que la norme identifiée tienne compte de la valeur et de la pertinence de chaque énoncé par rapport à une « école saine, de qualité ».

Pour établir une norme pour chacun des 86 énoncés, deux approches ont été utilisées. Dans un premier temps, l'équipe de recherche a travaillé en dyade pour établir une norme pour chaque énoncé. Dans un deuxième temps, les pairs, soit 11 enseignantes et enseignants, ont répondu individuellement à la question : « Dans une école saine, de qualité, quel devrait être le pourcentage d'enseignantes et d'enseignants qui seraient d'accord avec l'énoncé? » On a établi une moyenne pour les réponses des enseignantes et des enseignants.

La norme finale a ensuite été établie à partir de la moyenne déterminée par l'équipe de recherche et de celle déterminée par les pairs. Les décimales présentées proviennent du fait qu'il était possible de répondre : « entre 80 et 85 % »; on prenait alors le point milieu.

Exemple

Énoncé 1180 — « La direction nous rappelle régulièrement la mission de l'école. »

a) Norme moyenne des enseignantes et des enseignants consultés	75,0 %
b) Norme moyenne de l'équipe de recherche	85,0 %
c) Moyenne des deux normes (qualifiée de « norme » dans ce document)	80,0 %
d) Selon l'enquête, pourcentage de celles et ceux qui sont « d'accord ou complètement d'accord » (niveaux 6 et 7)	27,5 %
e) Écart entre la norme et les résultats de l'enquête (c) – d))	52,5 %

La norme des pairs et de l'équipe de recherche permet d'apprécier les résultats obtenus lors de l'enquête. L'écart de 52,5 % entre cette norme et la moyenne des répondantes et des répondants peut être jugé comme étant très important.

L'Annexe B présente les normes établies par les pairs et par l'équipe de recherche pour chacun des énoncés, la moyenne de ces deux normes ainsi qu'une comparaison avec les pourcentages des répondantes et des répondants ayant choisi les niveaux 6 et 7 sur l'échelle de Likert.

NOTE : À cette étape, la norme des pairs n'a pu être établie pour le personnel professionnel et de soutien.

Profil des répondantes et des répondants

Les deux groupes de personnel

Répartition femmes-hommes

On constate que chez le personnel enseignant régulier et suppléant, les hommes constituent 19,2 % de l'ensemble des répondantes et des répondants alors qu'ils représentent 24,9 % des membres de cette catégorie.

Quant au personnel professionnel et de soutien, les membres et les répondantes et les répondants sont très majoritairement des femmes.

Tableau 2 — Répartition des répondantes et des répondants selon le sexe

	Femmes	Pourcentage	Hommes	Pourcentage	Total
Personnel enseignant régulier et suppléant					
Nombre de membres de l'AEFO	5 160	75,1 %	1 709	24,9 %	6 869
Nombre de répondantes et de répondants	1 781	80,8 %	424	19,2 %	2 205
Personnel professionnel et de soutien					
Nombre de membres de l'AEFO	190	81,9 %	42	18,1 %	232
Nombre de répondantes et de répondants	57	83,8 %	11	16,2 %	68

Âge

On constate que 46,4 % du personnel enseignant régulier et suppléant est âgé de 40 ans et plus, comparativement à 57,8 % du personnel professionnel et de soutien.

Tableau 3 — Répartition des répondantes et des répondants selon l'âge

Âge	Personnel enseignant régulier et suppléant (n=2 137)		Personnel professionnel et de soutien (n=71)	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 25 ans	73	3,3 %	3	4,2 %
25 à 29	342	15,6 %	6	8,5 %
30 à 34	378	17,3 %	12	16,9 %
35 à 39	379	17,3 %	9	12,7 %
40 à 44	369	16,9 %	13	18,3 %
45 à 49	259	11,8 %	12	16,9 %
50 à 54	269	12,3 %	10	14,1 %
55 et plus	118	5,4 %	6	8,5 %

Lieu d'origine et langue maternelle

La grande majorité des répondantes et des répondants (88,7 %) est née au Canada.

Chez le personnel enseignant régulier et suppléant, près de la moitié (48,3 %) des répondantes et des répondants sont nés dans la région où ils travaillent. Treize pour cent (13 %) viennent du Québec, 1,8 % d'une autre province et 1,1 % d'un autre pays. Une très forte proportion (93,1 %) indique que le français est leur langue maternelle.

Du côté du personnel professionnel et de soutien, 53 % des répondantes et des répondants sont nés en Ontario et 23,3 % au Québec. Quatre-vingt-quinze pour cent (95,5 %) indiquent que le français est leur langue maternelle.

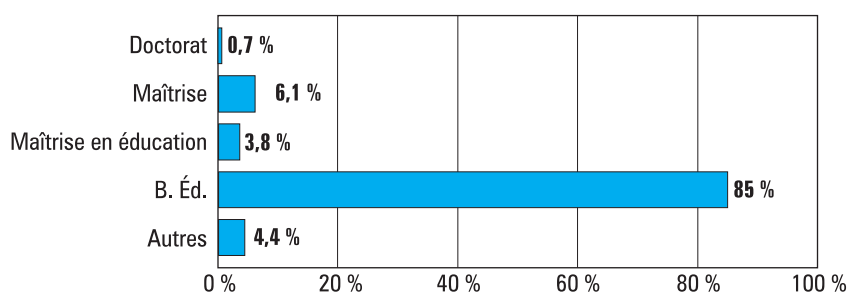
Le personnel enseignant régulier et suppléant

Études

Quelque 85 % des membres du personnel enseignant régulier et suppléant indiquent que leur diplôme le plus élevé est le B.Éd., alors que 9,9 % ont une maîtrise (3,8 % en éducation et 6,1 % dans une autre discipline) et 0,7 % un doctorat. Un cinquième (20,2 %) de l'échantillon poursuit des études en ce moment.

Quant au lieu d'études, 84 % des répondantes et des répondants ont fait leurs études en éducation en Ontario (48,5 % à l'Université d'Ottawa, 32 % à l'Université Laurentienne et 3 % dans des universités anglophones).

Tableau 4 — Répartition des répondantes et des répondants du personnel enseignant régulier et suppléant selon le diplôme le plus élevé



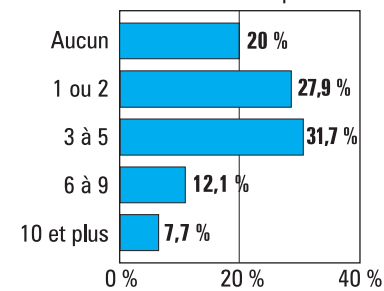
Types de postes et de classes

Les enseignantes et les enseignants de classe régulière représentent 72,6 % de l'échantillon. Les autres sont des enseignantes-ressources et des enseignants-ressources (8,6 %) ou des enseignantes spécialisées et des enseignants spécialisés (11,4 %).

Un cinquième (20,6 %) du personnel enseignant régulier et suppléant travaille dans une classe à niveaux multiples.

Les enseignantes et les enseignants sont tenus de développer et de mettre en œuvre des programmes d'enseignement individualisé (PEI) pour les élèves identifiés comme ayant des besoins spéciaux (handicap, difficulté d'apprentissage, etc.). On constate que plus de 50 % des enseignantes et des enseignants titulaires doivent gérer trois PEI ou plus; 7,7 % en gèrent 10 ou plus.

Tableau 5 — Nombre de PEI par classe



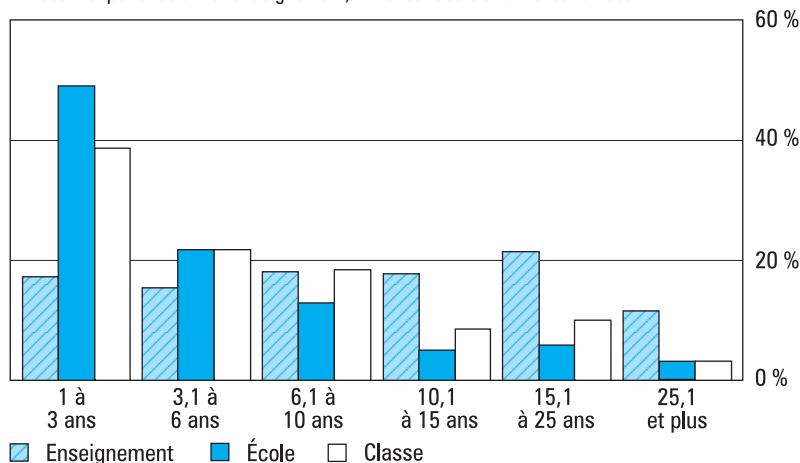
Années d'expérience

Pour 74 % de l'échantillon, l'enseignement est la première profession exercée.

Peu importe leur niveau d'expérience, 49,3 % des enseignantes et des enseignants

travaillent depuis moins de trois ans dans la même classe ou dans la même fonction, 22,4 % occupent le même poste depuis 3,1 à 6 ans et 13,6 % depuis 6,1 à 10 ans.

Tableau 6 — Répartition des membres du personnel enseignant régulier et suppléant selon leurs années d'expérience dans l'enseignement, dans leur école et dans leur classe



Situation familiale

Soixante-dix-huit pour cent (78,1 %) des répondantes et des répondants du personnel enseignant régulier et suppléant ont un conjoint, et 56,6 % ont un ou des enfants qui vivent à la maison.

Tableau 7 — Le revenu personnel et le revenu familial annuels du personnel enseignant régulier et suppléant

	Revenu personnel	Revenu familial
Moins de 40 000 \$	16,3 %	23,4 %
41 000 à 50 000 \$	18,3 %	
51 000 à 60 000 \$	19,1 %	
61 000 à 70 000 \$	19,5 %	22,8 %
71 000 à 80 000 \$	23,7 %	
81 000 à 100 000 \$	3,0 %	18,0 %
101 000 à 130 000 \$		18,5 %
131 000 à 160 000 \$	0,0 %	11,8 %
161 000 et plus		5,5 %

Revenu

On constate que 53,7 % du personnel enseignant régulier et suppléant a un revenu personnel inférieur à 61 000 \$. Le revenu familial annuel de près du quart des enseignantes et des enseignants (23,4 %) est également inférieur à 61 000 \$.

Utilisation des congés de maladie

Bien que près des deux tiers (64,1 %) des enseignantes et des enseignants disent utiliser six jours ou moins de congés de maladie par année, on note que l'utilisation plus fréquente de ces congés est à la hausse.

Tableau 8 — Utilisation des congés de maladie du personnel enseignant régulier et suppléant de 2004 à 2006

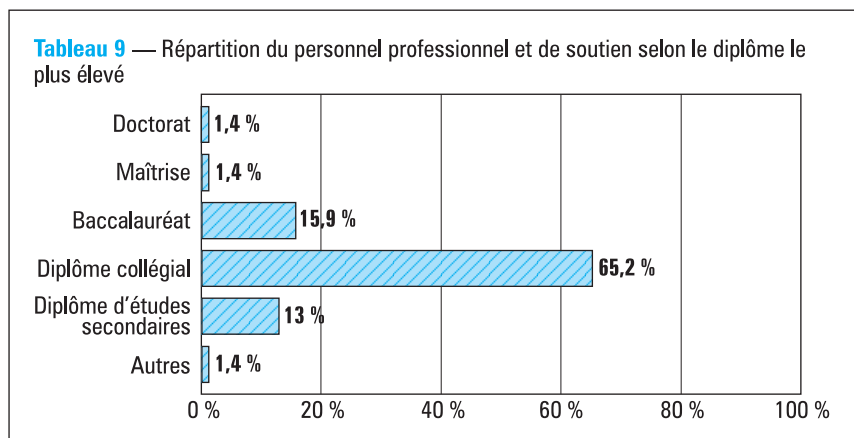
Congés de maladie	2004-2005	2005-2006
Aucun	13,5 %	10,8 %
1 à 3	27,1 %	30,7 %
4 à 6	23,1 %	22,6 %
7 à 9	14,2 %	15,0 %
10 à 14	8,6 %	9,3 %
15 à 19	1,9 %	2,9 %
20 et plus	2,6 %	4,2 %
Je ne me souviens plus.	8,9 %	4,6 %

Le personnel professionnel et de soutien

Le personnel professionnel représente 52,5 % de l'échantillon et le personnel de soutien 47,5 %.

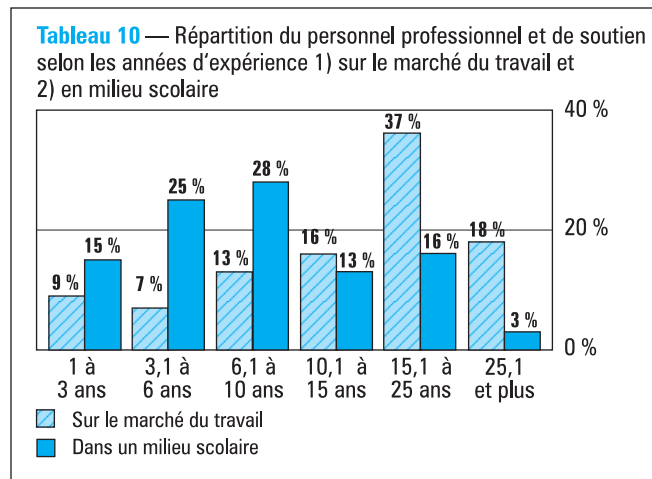
Études

Bien que 4,2 % des répondantes et des répondants n'aient pas fourni d'indication sur leur diplôme le plus élevé, 2,8 % ont une maîtrise ou un doctorat, 15,9 % un baccalauréat, 65,2 % un diplôme d'études collégiales et 13 % un diplôme d'études secondaires. Près de 3 % (2,8 %) ont un autre type de diplôme. Plus du quart (26,4 %) poursuit actuellement des études.



Années d'expérience

Bien qu'une proportion importante du personnel professionnel et de soutien ait acquis une partie de son expérience de travail ailleurs qu'en milieu scolaire, 60 % travaille en milieu scolaire depuis six ans ou plus.



Situation familiale

Les membres du personnel professionnel et de soutien ont une conjointe ou un conjoint dans une proportion de 73,2 %, et 70,6 % ont un ou des enfants qui vivent à la maison.

Tableau 11 — Le revenu personnel et le revenu familial annuels du personnel professionnel et de soutien

	Revenu personnel	Revenu familial
Moins de 30 000 \$	63,6 %	54,8 %
31 000 à 40 000 \$	27,3 %	
41 000 à 50 000 \$	4,5 %	
51 000 à 60 000 \$	3 %	14,5 %
61 000 à 70 000 \$	1,5 %	9,7 %
71 000 à 80 000 \$	0 %	
81 000 à 100 000 \$		11,3 %
100 000 et plus		9,7 %

Utilisation des congés de maladie

Près des deux tiers (63,2 %) des membres du personnel professionnel et de soutien utilisent six jours ou moins de congés de maladie par année. L'utilisation plus fréquente des congés est à la baisse.

Revenu

Le revenu personnel annuel est inférieur à 41 000 \$ par année pour 90,3 % du personnel professionnel et de soutien. Pour 54,8 %, le revenu familial est inférieur à 50 000 \$ par année.

Tableau 12 — Utilisation des congés de maladie du personnel professionnel et de soutien de 2004 à 2006

Congés de maladie	2004-2005	2005-2006
Aucun	14,9 %	10,3 %
1 à 3	20,9 %	25,0 %
4 à 6	20,9 %	27,9 %
7 à 9	16,4 %	19,1 %
10 à 14	7,5 %	4,4 %
15 à 19	4,5 %	4,4 %
20 et plus	1,5 %	1,5 %
Je ne me souviens plus.	13,4 %	7,4 %

Synthèse des résultats

Pour faire la synthèse des résultats, il nous a paru utile de regrouper les réponses du personnel enseignant régulier et suppléant et du personnel professionnel et de soutien selon les catégories suivantes :

1. les tâches;
2. les relations sociales;
3. l'organisation de vie;
4. la mission.

Les résultats obtenus pour chacun des énoncés se trouvent à l'Annexe A. L'analyse des résultats a été faite à partir de la grille de Mercer et de la norme des pairs et de l'équipe de recherche (voir page 6 et Annexes B et C).

« Depuis les nouveaux curriculums, nous sommes obligés d'investir un temps fou à monter le matériel pour répondre aux exigences de ces curriculums beaucoup trop chargés. »

1. Les tâches

Il y a plusieurs aspects à considérer.

Le premier aspect concerne la **définition** des tâches. Moins du tiers des deux groupes de personnel considère que les exigences de la tâche sont toujours claires et constantes (énoncés 620 et 621). Les attentes ne sont donc pas claires et précises, ce qui peut engendrer de l'incertitude et de l'inconfort.

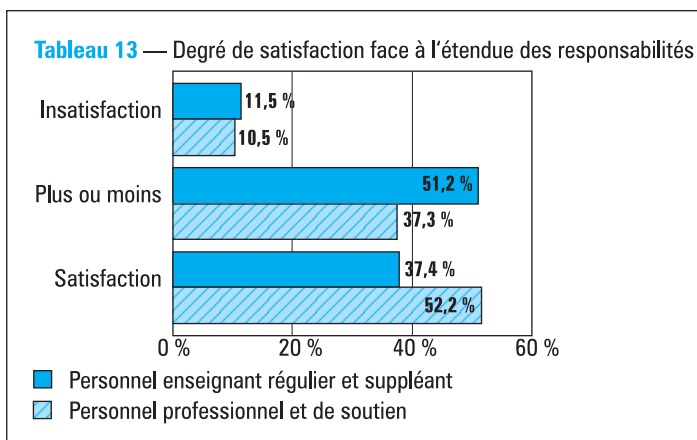
Le second aspect est le **défi** que représente la tâche. À peine plus de la moitié des deux groupes de personnel estime que le travail constitue un défi apprécié (énoncés 400 et 401). L'**intérêt** généré par la tâche obtient une cote moyenne de satisfaction de 47,8 % chez le personnel enseignant régulier et suppléant (énoncé 680) et de 54,4 % chez le personnel professionnel et de soutien (énoncé 681). Ce ne sont pas des pourcentages élevés.

« Après 27 ans d'enseignement, je trouve que notre tâche est trop axée sur toutes sortes de « paperasses »... Aurions-nous oublié que le plus important, c'est le temps consacré à nos élèves? »

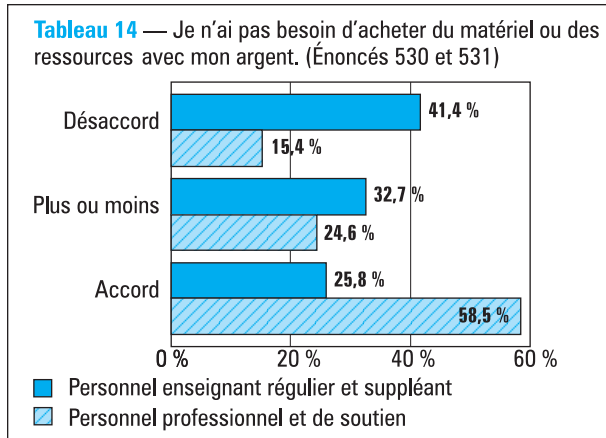
Le troisième aspect est celui des **compétences**. Près de cinquante-huit pour cent (57,7 %) du personnel enseignant régulier et suppléant estime qu'on utilise à bon escient ses compétences (énoncé 830), alors que ce pourcentage se situe à 37,6 % pour le personnel professionnel et de soutien (énoncé 831).

La **rémunération** laisse aussi à désirer, selon les deux groupes de personnel. Seulement 41,9 % du personnel enseignant régulier et suppléant (énoncé 510) et 21,7 % du personnel professionnel et de soutien (énoncé 511) se sentent rémunérés à la hauteur de leurs compétences. Les pourcentages sont similaires quant à la satisfaction sur la rémunération (énoncés 820 et 821).

Sur la question de l'étendue des **responsabilités**, seulement 37,4 % du personnel enseignant régulier et suppléant se dit satisfait alors que cette proportion atteint 52,2 % chez le personnel professionnel et de soutien (énoncés 690 et 691).



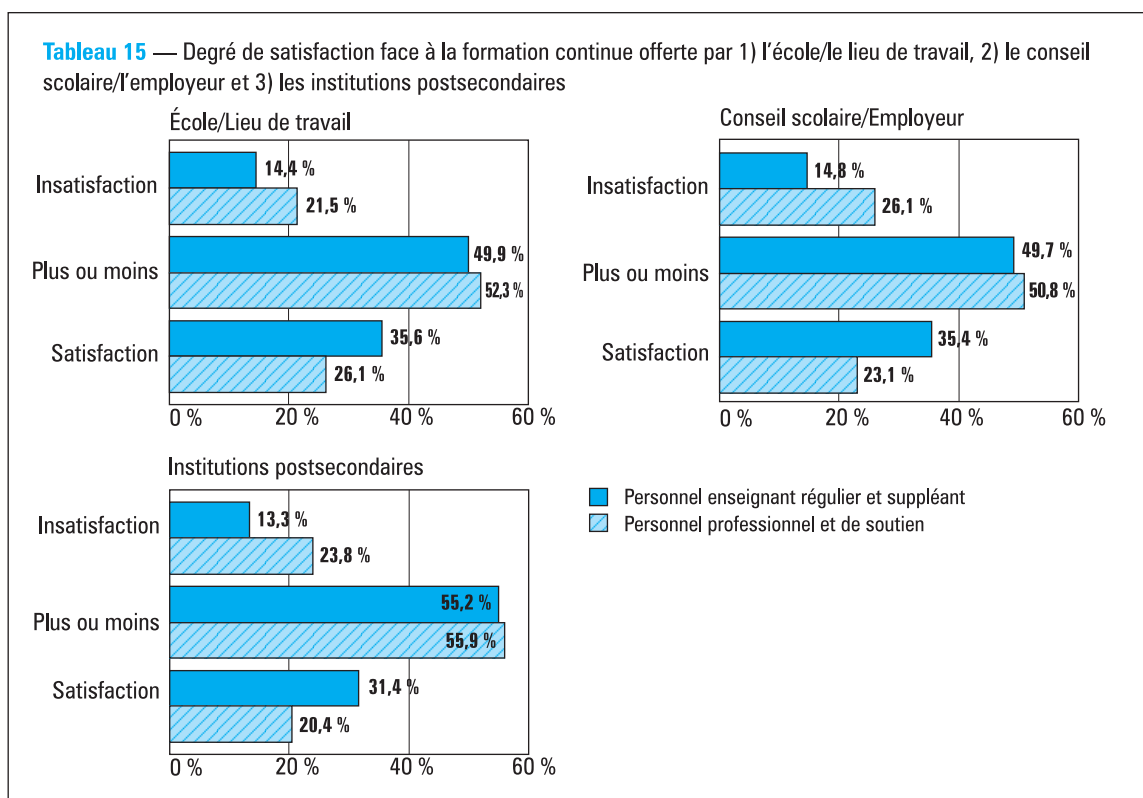
Un peu plus de 50 % des deux groupes de personnel estiment bénéficier d'une **autonomie décisionnelle** (énoncés 500 et 501) et d'une **liberté pour l'initiative et la créativité** (énoncés 700 et 701).



Pour exercer ses tâches, il faut disposer de **moyens** et à cet égard, les deux groupes de personnel soulignent leur manque de moyens et de ressources pour faire leur travail (énoncés 520, 521, 780 et 781). Le personnel enseignant régulier et suppléant compense en achetant du matériel avec son argent personnel (énoncé 530). De plus, les deux tiers de ce personnel estiment que les ressources technologiques sont plus ou moins disponibles ou carrément non disponibles.

Pour exercer des tâches en constante mutation, il faut des systèmes de **formation continue**. Six énoncés portaient sur la formation continue offerte à trois niveaux : lieu de travail, employeur et institutions

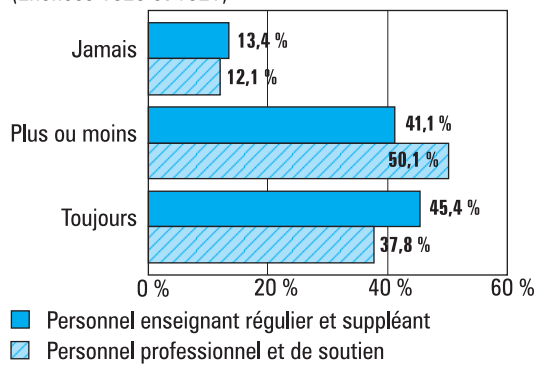
postsecondaires. Les réponses « en accord » ou « complètement en accord » se situent entre 20,4 % et 35,6 %. Il y a donc une insatisfaction marquée à l'égard des systèmes de formation continue.



L'équité dans le partage des tâches influence la motivation. Or, plus de la moitié du personnel enseignant régulier et suppléant et plus de 60 % du personnel professionnel et de soutien estiment que la direction, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat est inéquitable dans le partage des tâches (énoncés 1020 et 1021).

Le **sentiment d'autoefficacité** ou la perception que par la réalisation des tâches on contribue à quelque chose d'important est associé à l'effet de la tâche. Deux aspects du questionnaire portent sur ce point : le sentiment d'accomplir quelque chose d'important (énoncés 650 et 651) et sa conséquence, la fierté (énoncés 630 et 631). Pour ces quatre énoncés, entre 55 % et 65 % des répondantes et des répondants se disent « en accord ou complètement en accord ». Cependant, les deux groupes de personnel ne se sentent pas valorisés par les parents, tutrices ou tuteurs (énoncés 1080, 1081, 1090 et 1091).

Tableau 16 — Ma direction d'école, ma superviseure ou mon superviseur est équitable dans le partage des tâches. (Énoncés 1020 et 1021)



Conclusion

En guise de conclusion, on peut affirmer que :

- pour près de la moitié des deux groupes de personnel, la marge de manœuvre pour exercer sa profession (autonomie, créativité, moyens) est réduite;
- pour 75 % des deux groupes de personnel, les tâches sont perçues comme étant mal définies;
- près de la moitié des deux groupes de personnel perçoit un manque d'équité dans le partage des tâches;
- le défi et l'intérêt ne sont pas souvent au rendez-vous;
- pour près de la moitié des répondantes et des répondants, la réalisation des tâches se bute à des problèmes (intérêt, défi, autonomie, équité, formation);
- la majorité des deux groupes de personnel a quand même le sentiment de réaliser quelque chose d'important et en retire de la fierté.

De façon globale, 38,6 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 46,3 % du personnel professionnel et de soutien sont satisfaits de leurs conditions de travail (énoncés 790 et 791). Il s'agit d'un faible taux de satisfaction.

« J'aime mon travail et je veux consacrer plus d'énergie à mes élèves au lieu d'être en remise en question constante avec les façons d'évaluer et de faire les bulletins. »

2. Les relations sociales

Les relations interpersonnelles

Les relations interpersonnelles sont de deux ordres :

- les **relations supportantes** sont celles dont les individus tirent un soutien sur le plan professionnel ou sur le plan personnel. Ce type de relation a souvent rapport avec la structure du milieu de travail; par exemple, une enseignante ou un enseignant bénéficiera d'une relation supportante avec une direction d'école qui est à l'écoute des membres du personnel et qui appuie leurs initiatives;

« Je vis une année très difficile dans mon milieu de travail. Certaines collègues manquent de professionnalisme et une direction qui n'a aucun entretient fait souvent des remarques inacceptables. »

- les **relations saines** sont celles qui permettent des rapports corrects entre des individus et qui favorisent un climat de travail agréable; par exemple, l'absence de remarques négatives ou de comportements hostiles entre collègues de travail permet l'établissement de relations saines.

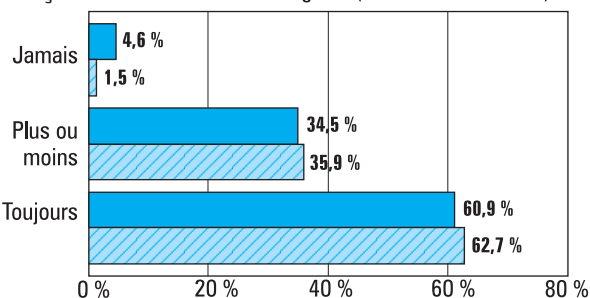
La recherche a permis de constater que, règle générale, les relations saines priment sur les relations supportantes, que ce soit dans les rapports avec une supérieure ou un supérieur, les collègues ou les parents, tutrices ou tuteurs. En d'autres mots, le milieu de travail est généralement agréable, mais les individus n'y trouvent pas beaucoup d'appui professionnel.

La recherche a permis de constater que 82,4 % des deux groupes de personnel ont de très **bonnes relations avec les élèves, les enfants et les clientes ou les clients** (énoncés 880 et 881). Toutefois, près de 75 % des membres du personnel professionnel et de soutien croient que les élèves les critiquent entre eux (énoncé 1161).

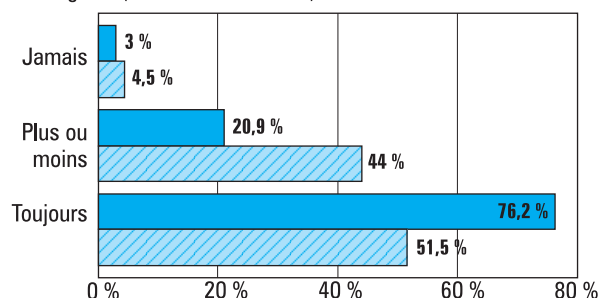
Les membres du personnel enseignant ont généralement de **bonnes relations avec leurs collègues** (énoncés 900, 910, 940, 950, 750 et 760). Cependant, si les relations sociales sont excellentes, les relations d'entraide, de soutien et de partage sont moins bonnes. La situation est un peu différente pour le personnel professionnel et de soutien (énoncés 761 et 941). Bien que généralement bonnes, les relations entre collègues comportent une incidence plus élevée de remarques négatives et de comportements hostiles (énoncés 901 et 911). Il est également plus difficile d'aborder des questions de travail avec les collègues (énoncé 951).

Tableau 17 — Les relations avec les collègues

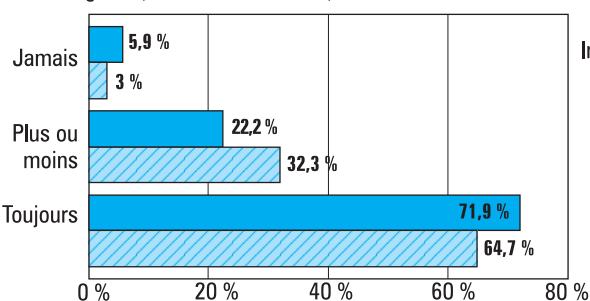
Je reçois du soutien de mes collègues. (Énoncés 930 et 931)



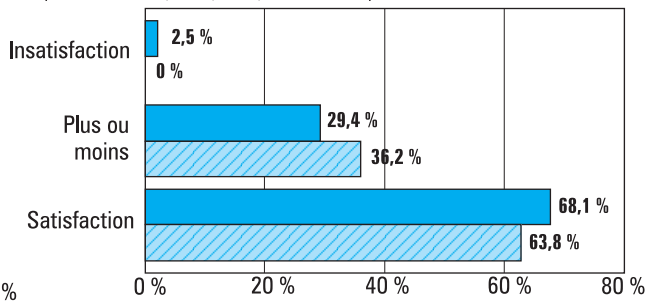
J'aborde des questions professionnelles et de travail avec mes collègues. (Énoncés 950 et 951)



Je peux parler de mes émotions avec certaines ou certains de mes collègues. (Énoncés 940 et 941)



Degré de satisfaction dans les relations avec les collègues (Énoncés 730, 731, 750, 760 et 761)



■ Personnel enseignant régulier et suppléant
 ■ Personnel professionnel et de soutien

Il est intéressant de constater que dans les deux groupes de personnel, on est en mesure de parler d'émotions avec les collègues, ce qui permet de relativiser des situations désagréables ou stressantes (énoncés 940 et 941).

Les **relations avec les parents**, tutrices ou tuteurs présentent des différences. Du côté positif, les deux groupes de personnel affirment qu'ils font peu l'objet de critiques directes de la part des parents, tutrices ou tuteurs (énoncés 1040 et 1041). Toutefois, ils sont légèrement plus nombreux à croire que les parents, tutrices ou tuteurs font des critiques à leur endroit auprès de leur direction, superviseure ou superviseur sans les avertir (énoncés 1070 et 1071). Finalement, environ 40 % des deux groupes de personnel se sentent mal à l'aise face à l'attitude insistante des parents, tutrices ou tuteurs, ou se sentent inconfortables face à leurs critiques.

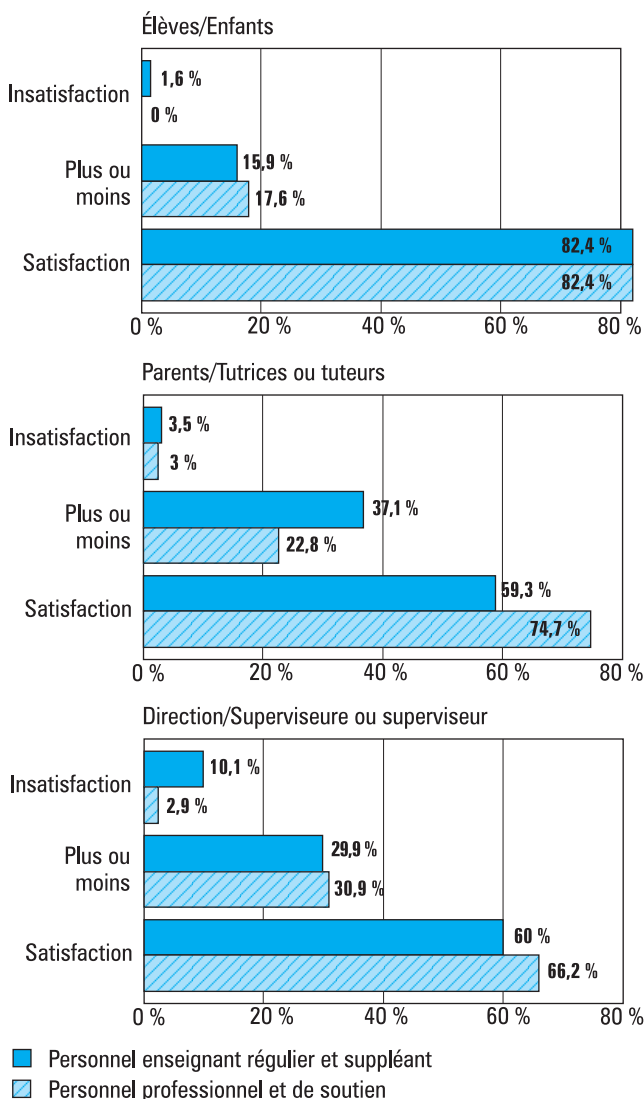
On constate que **la direction, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat a généralement un comportement respectueux** avec les deux groupes de personnel (énoncés 970, 971, 1000, 1001, 1010 et 1011). Le langage et les comportements sont appropriés. Cependant, les relations ne sont pas entièrement satisfaisantes pour toutes les répondantes et tous les répondants. Seulement 60 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 66,2 % du personnel professionnel et de soutien sont satisfaits des relations, et moins de 50 % des deux groupes de personnel estiment que la direction, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat est à l'écoute du personnel (énoncés 1030 et 1031).

Les relations avec le **personnel du conseil scolaire** sont satisfaisantes pour 33 % du personnel enseignant régulier et suppléant et pour 69,1 % du personnel professionnel et de soutien (énoncés 770 et 771).

Dans l'ensemble, 53,1 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 48,5 % du personnel professionnel et de soutien perçoivent la **qualité des contacts humains** comme étant satisfaisante (énoncés 730 et 731). Quant au sentiment de bien-être avec les collègues, les deux tiers des deux groupes de personnel sont en accord avec l'énoncé 450 ou 451.

De plus, on constate que le personnel enseignant régulier et suppléant a de bonnes relations avec les collègues et les élèves. Malgré le comportement respectueux des directions, le personnel enseignant a toutefois de moins bonnes relations avec les directions et de mauvaises relations avec le personnel du conseil scolaire. Les

Tableau 18 — Degré de satisfaction dans les relations avec 1) les élèves ou les enfants, 2) les parents, tutrices ou tuteurs et 3) la direction, la superviseure ou le superviseur



« De façon générale, je suis très satisfaite de mes relations avec mes collègues de travail. Par contre, je sens que je dois justifier toutes sortes de décisions professionnelles auprès des parents et des élèves. »

parents, tutrices ou tuteurs sont respectueux, mais 40 % des deux groupes de personnel se sentent mal à l'aise face à certains de leurs comportements.

Le harcèlement et l'intimidation

« Malheureusement, notre direction ne connaît pas le pouls de son école, de son personnel et de ses élèves. Aucune spontanéité ou flexibilité. Très peu de commentaires positifs. Peu abordable, toujours au bureau, la porte fermée! »

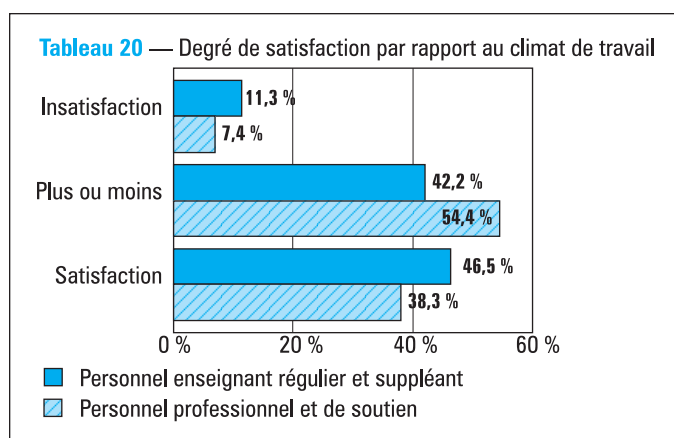
On constate que 29,8 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 31,8 % du personnel professionnel et de soutien font face à l'une ou l'autre des formes de harcèlement comme le langage inapproprié, les comportements de critiques publiques et les pressions indues (commentaires sur le rendement, la qualité du travail, la vitesse de réalisation, l'engagement) pouvant conduire à une insécurité personnelle.

Tableau 19 — Incidence des comportements de harcèlement

Comportements de harcèlement	Toujours	Souvent	Jamais
Comportements verbaux			
Personnel enseignant régulier et suppléant	3,8 %	20,8 %	75,3 %
Personnel professionnel et de soutien	5,3 %	22,1 %	72,3 %
Comportements de critiques publiques			
Personnel enseignant régulier et suppléant	7,3 %	20,1 %	72,6 %
Personnel professionnel et de soutien	7,9 %	16,7 %	75,4 %
Comportements exerçant une pression induie			
Personnel enseignant régulier et suppléant	8,7 %	26,1 %	65,4 %
Personnel professionnel et de soutien	7,8 %	31,8 %	60,5 %
Moyenne			
Personnel enseignant régulier et suppléant	6,9 %	22,9 %	70,3 %
Personnel professionnel et de soutien	7,1 %	24,7 %	71,1 %

Il y a des formes de harcèlement qui relèvent d'une ingérence induie de certains parents, tutrices ou tuteurs, de l'attitude des directions dans un contexte axé sur la performance, du manque de professionnalisme de collègues et d'autres membres du personnel.

Des interventions touchant notamment le professionnalisme et les comportements acceptables de la part des parents, tutrices ou tuteurs s'imposent. Pour la direction et la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat, il y aurait lieu de distinguer la limite entre le droit de gérance et le harcèlement.



Le climat de travail

Le degré de confiance mutuelle est faible chez les deux groupes de personnel (énoncés 470 et 471), notamment chez le personnel professionnel et de soutien dont seulement le quart estime que la confiance règne toujours ou presque toujours. La moitié des répondantes et des répondants des deux groupes de personnel estiment qu'on peut facilement travailler en équipe dans leur milieu de

travail (énoncés 480 et 481). Un peu plus de 50 % des deux groupes de personnel trouvent les communications faciles avec les intervenantes et les intervenants de leur milieu de travail (énoncés 460 et 461). Quelque 30 % seulement des deux groupes de personnel trouvent le climat de travail de plus en plus détendu (énoncés 490 et 491).

De façon globale, le taux de satisfaction est de 46,5 % pour le personnel enseignant régulier et suppléant et de 38,3 % pour le personnel professionnel et de soutien (énoncés 720 et 721). Un virage important s'impose, car un climat de travail négatif encourage le désengagement, le retrait et la perte d'effectifs.

La valorisation

La **perception qu'a la société** d'une profession ou d'un métier est une source importante de valorisation pour une travailleuse ou un travailleur. À ce titre, les deux groupes de personnel ne se sentent pas valorisés. C'est particulièrement vrai chez le personnel enseignant régulier et suppléant : même si 66 % des membres de ce personnel affirment que leur travail leur donne le sentiment d'accomplir quelque chose d'important (énoncé 650), seulement 29,1 % croient que la société juge importante la profession enseignante (énoncé 660).

Du côté du personnel professionnel et de soutien, une proportion moins forte (55,3 %) a le sentiment d'accomplir quelque chose d'important (énoncé 651), mais un plus grand nombre (42,6 %) sent que son travail est valorisé par la société (énoncé 661).

La **rétroaction des autres** peut également être une source de valorisation. Le personnel enseignant régulier et suppléant ne se sent pas plus valorisé par la direction (55,8 % - énoncé 990) que par les collègues (53,4 % - énoncé 920). Chez les membres du personnel professionnel et de soutien, on remarque une légère différence : 53,8 % se sentent valorisés par leur superviseure ou superviseur (énoncé 991) et 61,2 % par leurs collègues (énoncé 921). Moins de la moitié des deux groupes de personnel (47 %) sont en accord avec les énoncés 1080 et 1081 sur la reconnaissance explicite de leurs compétences par les parents, tutrices ou tuteurs.

Les scores accordés aux énoncés sur la valorisation sont faibles. Il n'y a pas beaucoup de mécanismes de valorisation pour les deux groupes de personnel, ce qui est pourtant essentiel au maintien de l'estime de soi. Une intervention à ce niveau s'avère nécessaire, tant sur le plan sociétal qu'auprès de la direction, de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat.

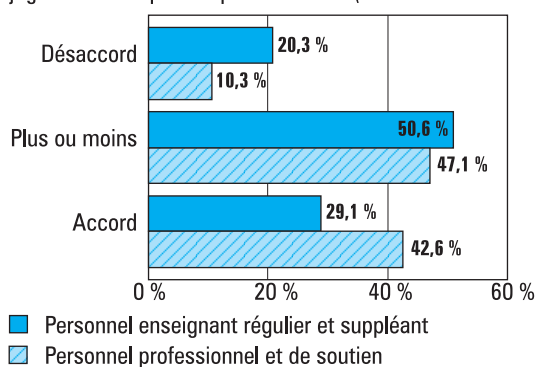
Le soutien

Le soutien est une forme de reconnaissance des compétences et des capacités à réaliser quelque chose.

Selon les résultats des énoncés 980, 981, 930, 931, 1090 et 1091, on constate que pour plus des deux tiers des deux groupes de personnel, c'est la direction, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat qui accorde le plus de soutien aux membres du personnel.

« Il est temps d'avoir une campagne de valorisation qui aiderait la société à comprendre l'importance et l'envergure de la tâche d'enseignante ou d'enseignant. »

Tableau 21 — Je sens que ma profession ou mon travail est jugé comme important par la société. (Énoncés 660 et 661)



« Certaines personnes oublient que les aides-éducatrices et aides-éducateurs sont des membres égaux de l'équipe. »

« Nous sommes tellement fatigués qu'il est difficile d'apprécier nos propres enfants le soir. Nous faisons beaucoup trop de temps supplémentaire. »

Près de 40 % des deux groupes estiment recevoir peu d'appréciation de leurs collègues pour leurs initiatives.

Par ailleurs, 48,4 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 54,6 % du personnel professionnel et de soutien estiment recevoir un appui des parents, tuteurs ou tuteurs.

3. L'organisation de vie

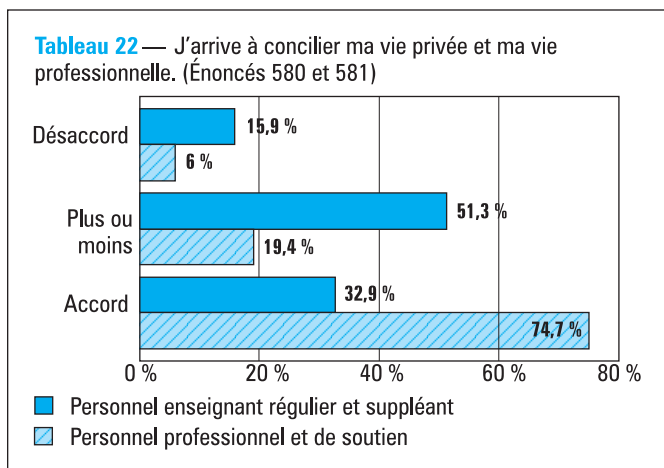
Cette composante définit comment les individus arrivent à s'organiser dans le milieu de travail. On l'aborde selon deux aspects : le rapport entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et le sentiment de bien-être.

Relation vie personnelle et vie professionnelle

Pour le personnel enseignant régulier et suppléant, les questions portant sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle sont celles où les pourcentages d'accord et de satisfaction sont les plus bas pour l'ensemble de l'enquête. Seulement

28,1 % des enseignantes et des enseignants sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Les énoncés 560 à 610 illustrent clairement cette situation : les pourcentages d'accord oscillent entre 20 % et 38 %.

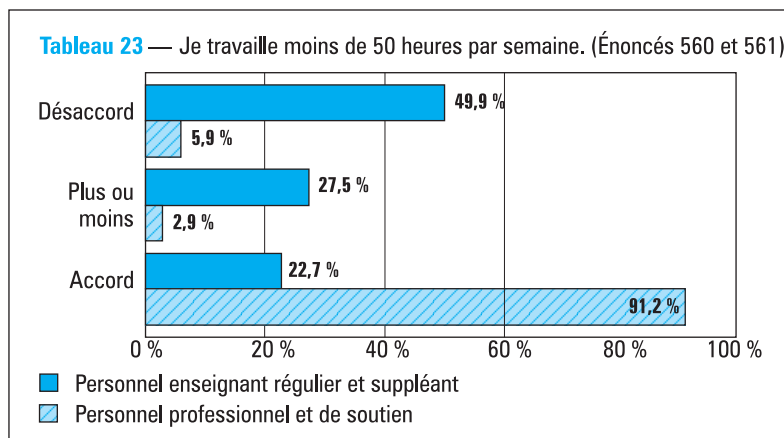
À l'opposé, pour le personnel professionnel et de soutien, on retrouve pour les énoncés 561, 571, 581 et 601 des pourcentages d'accord près de ou supérieur à 75 %. De façon globale, près de 60 % du personnel professionnel et de soutien est satisfait du rapport entre la vie personnelle et la vie professionnelle.



Le nombre d'heures consacrées au travail illustre bien la difficulté du personnel enseignant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. La moitié des enseignantes et des enseignants travaille plus de 50 heures par semaine, et c'est

souvent le cas pour un autre 27,5 %.

Il ne faut donc pas se surprendre que seulement le quart des enseignantes et des enseignants soit satisfait du temps qui leur reste pour des activités familiales ou personnelles (énoncé 570). À l'inverse, moins de 10 % des membres du personnel professionnel et de soutien travaillent plus de 50 heures par semaine, et 76,1 % sont satisfaits du temps qu'ils consacrent à leurs activités familiales et personnelles (énoncé 571).



Le sentiment de bien-être

Le pourcentage de satisfaction à l'égard du milieu de travail est faible chez les deux groupes de personnel (énoncés 440 et 441) : il est de 51,3 % pour le personnel enseignant régulier et suppléant et de 53 % pour le personnel professionnel et de soutien. Seulement 55,5 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 51,5 % du personnel professionnel et de soutien affirment se sentir bien dans leur environnement de travail (énoncés 420 et 421).

Ce malaise se manifeste de trois façons :

- le désir de quitter son emploi;
- l'intention de changer de milieu de travail;
- la réticence à valoriser le lieu de travail.

Malgré le fait que les deux groupes de personnel estiment ne pas être rémunérés à la hauteur de leurs compétences ou ne pas recevoir une rémunération satisfaisante, plus de la moitié estime qu'à salaire égal, ils changeraient d'emploi (énoncés 390 et 391). En effet, seulement 46,2 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 42,6 % du personnel professionnel et de soutien sont en accord avec les énoncés 390 et 391 : « À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi. », ce qui veut dire que les deux groupes sont instables dans leur engagement. De plus, seulement 31,9 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 10,8 % du personnel professionnel et de soutien sont satisfaits des possibilités d'avancement en éducation (énoncés 860 et 861).

La fidélité au lieu de travail est faible. Selon les énoncés 670 et 671, seulement 60 % des deux groupes de personnel ne demanderaient pas une nouvelle affectation pour l'an prochain. Ce désir de changement de lieu de travail peut être relié à des questions de logistique ou d'organisation de la vie personnelle, mais aussi au climat de travail.

Une façon d'exprimer son engagement est de parler de son travail avec enthousiasme et de le recommander à d'autres. Or, on constate qu'à peine 53 % des deux groupes de personnel parlent avec enthousiasme de leur travail (énoncés 410 et 411). Selon les énoncés 640 et 641, 54,1 % du personnel enseignant régulier et suppléant et 44,1 % du personnel professionnel et de soutien recommanderaient leur lieu de travail à des débutantes ou des débutants.

L'engagement face à un lieu de travail comporte plusieurs dimensions :

- personnelle (sens de cohérence et de direction par la mission et sens de la tâche);
- émotionnelle (sens de l'équilibre entre ses attentes et le travail et perception du travail dans la vie personnelle);
- sociale (sens de la congruence avec le groupe de pairs et les autres personnes dans l'entourage immédiat);
- physique (sens de la sécurité et du confort et conditions de travail).

Tableau 24 — À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi. (Énoncés 390 et 391)

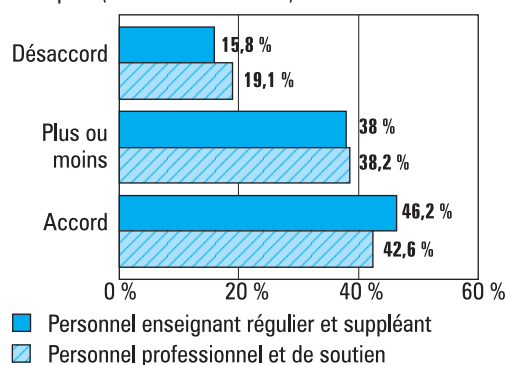
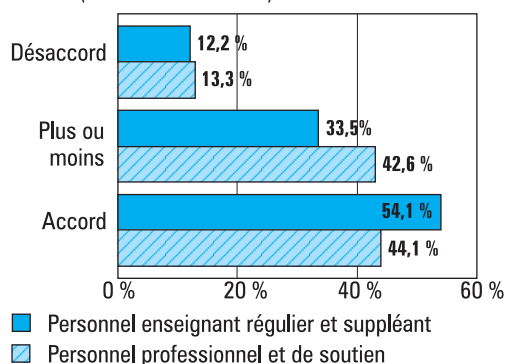


Tableau 25 — Je parle avec enthousiasme de mon travail. (Énoncés 410 et 411)



« J'enseigne depuis 10 ans et je n'aime plus ça. Je trouve ça trop! On ne s'amuse plus en classe parce qu'il y a trop de paperasse à faire. Ça nous sort par les oreilles. Je suis retournée aux études pour faire autre chose. »

Dans tous ces aspects, les résultats de l'enquête laissent entrevoir que le degré d'engagement des deux groupes de personnel n'est pas suffisant pour assurer la rétention des effectifs et la stabilité du système.

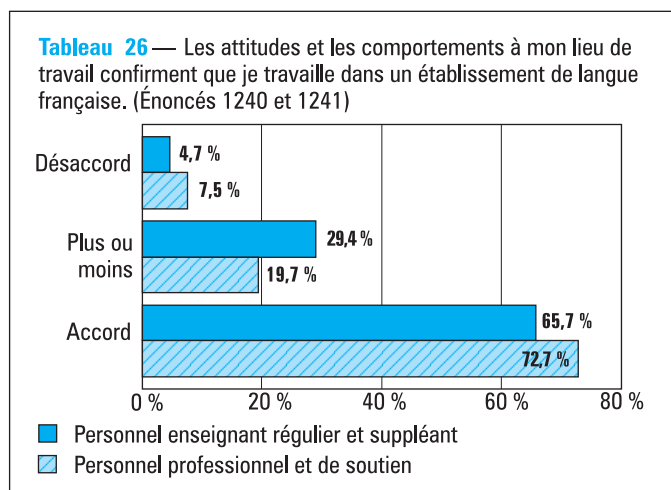
4. La mission

La compréhension et l'intégration de la mission du conseil scolaire, de l'employeur ou de l'établissement aident les individus à donner un sens à leurs activités. Or, on constate que la mission du conseil scolaire ou de l'établissement **n'est pas perçue comme une contribution importante** à la communauté (énoncés 1230 et 1231).

On note également que les directions, superviseuses immédiates ou superviseurs immédiats **ne rappellent pas** régulièrement la mission au personnel (énoncés 1180 et 1181). Pour leur part, le personnel enseignant et suppléant et le personnel professionnel et de soutien **rappellent peu** souvent la mission aux élèves, enfants, clientes ou clients (énoncés 1190 et 1191).

Les répondantes et les répondants estiment que leurs **collègues adhèrent peu à la mission** du conseil scolaire, de l'employeur ou de l'établissement (énoncés 1220 et 1221). Pour le personnel enseignant régulier et suppléant, 54 % estime que les collègues **comprennent plus ou moins** la mission (énoncé 800).

Soixante-deux pour cent (62,4 %) du personnel enseignant régulier et suppléant (énoncé 1210) et 53,9 % du personnel professionnel et de soutien (énoncé 1211) estiment que les activités du lieu de travail **coïncident avec la mission**. Toutefois, les deux groupes de personnel ont constaté qu'il y avait des **contradictions dans les règlements** qu'ils doivent appliquer (énoncés 1200 et 1201).



Les deux groupes de personnel, soit 65,7 % du personnel enseignant régulier et suppléant (énoncé 1240) et 72,7 % du personnel professionnel et de soutien (énoncé 1241), ont la **perception de travailler dans un établissement de langue française**. Il est tout de même troublant de constater que le tiers du personnel enseignant a des hésitations sur cet énoncé et que 4,7 % du personnel enseignant et 7,5 % du personnel professionnel et de soutien sont complètement en désaccord avec cet énoncé.

Tout ce qui est relié à la mission (rappel, compréhension, articulation, cohésion) est particulièrement important parce que c'est ce qui

donne un sens et un esprit de corps à une organisation. Sans cela, les individus ne sont que des exécutantes ou des exécutants qui appliquent des techniques et des procédures. Chaque conseil scolaire a développé une mission, mais il faut maintenant, pour une bonne partie des deux groupes de personnel, qu'on fasse des rappels et qu'on établisse des procédures de mise en œuvre.

Il y a donc lieu de réfléchir, tant dans le système scolaire qu'à l'extérieur, à la valorisation des missions, à l'articulation des missions avec les activités et à l'adhésion des deux groupes de personnel aux missions élaborées par les conseils scolaires. Des actions constantes et répétées sont requises.

Conclusion

Besoins et constats

Il y a des besoins fondamentaux qui doivent être satisfaits² sans quoi l'individu commence à se détacher ou à se désengager de l'organisation et prépare « sa sortie » physique (le changement d'emploi) ou psychologique (absentéisme, neutralité, apathie). Ces besoins sont :

- le besoin de confiance;
- le besoin d'avoir de l'espoir;
- le besoin de se sentir importante ou important;
- le besoin de se sentir compétente ou compétent.

Le besoin de confiance (The need for trust) est défini ainsi par Branhan : l'organisation tient ses engagements, est honnête et ouverte dans toutes les communications, investit dans l'employée ou l'employé, traite l'employée ou l'employé équitablement et lui assure une rémunération juste.

Constats de recherche

1. Le climat de confiance mutuelle est faible.
2. On perçoit un traitement inéquitable dans le partage des tâches.
3. La rémunération pour les deux groupes de personnel n'est pas à la hauteur de la perception de leur valeur.
4. La dimension « matériel » (ressources et support technologique) est négligée.

Le besoin d'avoir de l'espoir (The need to have hope) est défini ainsi par Branhan : une croyance que l'individu sera capable de croître, qu'il développe ses habiletés en cours d'emploi et par la formation et qu'il a des possibilités d'avancement dans la carrière de façon à obtenir une meilleure rémunération.

Constats de recherche

1. La formation continue laisse à désirer.
2. Les capacités d'avancement sont limitées.
3. Seulement la moitié des deux groupes de personnel estime avoir une autonomie décisionnelle et la liberté pour l'initiative et la créativité.

Le besoin de se sentir importante ou important (The need to feel a sense of worth) est défini ainsi par Branhan : l'individu sent que son investissement (temps, énergie, effort) sera reconnu et valorisé. Il se sent confiant que s'il travaille fort, fait son possible, s'engage et fait des contributions significatives, il sera reconnu et récompensé. Pour se sentir important, l'individu doit sentir qu'on le respecte et qu'on le considère comme un investissement plutôt qu'un coût pour l'organisation.

Constats de recherche

1. La valorisation sociale et la reconnaissance sont faibles.

« J'aime travailler auprès des élèves, mais à mon conseil, mon poste est le plus bas de la liste pour le respect et la reconnaissance. Le salaire est ridicule pour l'effort et l'énergie que les aides-enseignantes donnent dans les écoles. »

« Avec les années, je me rends compte que j'ai de moins en moins de temps à consacrer à mes élèves. Le message qu'on reçoit, c'est qu'on doit à tout prix les amener à performer. Qu'ils soient heureux et valorisés, ça a peu d'importance. »

² Branhan, L., *The 7 Hidden Reasons Employees Leave*, New York, American Management Association, 2005, p. 19-20.

« Nous sommes privilégiées en tant que personnel de travailler avec une direction extraordinaire qui traite son personnel avec délicatesse, justice et professionnalisme. La motivation du travail bien accompli et la fierté de le faire n'en sont que plus grandes. »

« Mon travail avec les élèves m'apporte beaucoup de satisfaction. Toutefois, j'ai beaucoup de difficulté à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle. Mon travail exige en moyenne trois heures en soirée et une pleine journée en fin de semaine, sans compter les bulletins... Je suis souvent découragée, écoeurée, fatiguée. »

2. À peine la moitié des deux groupes de personnel se sentent valorisés par leur direction, superviseure immédiate ou superviseur immédiat.
3. La reconnaissance explicite des compétences par les parents, tutrices ou tuteurs est inférieure à 50 %.

Le besoin de se sentir compétente ou compétent (The need to feel competent) est défini ainsi par Branhan : l'individu s'attend à un travail qui fait appel à ses compétences, qui représente un défi et pour lequel il reçoit une formation adéquate, voit les résultats et reçoit une rétroaction sur sa performance.

Constats de recherche

1. Moins de 60 % du personnel enseignant régulier et suppléant et moins de 40 % du personnel professionnel et de soutien considèrent qu'on utilise à bon escient leurs compétences.
2. Le travail représente un défi et suscite l'intérêt pour à peu près la moitié des deux groupes de personnel.
3. Plus des deux tiers des deux groupes de personnel jugent la formation continue inadéquate.

De façon générale, on peut dire que le bien-être des deux groupes de personnel est peu élevé. Il règne une insatisfaction par rapport au climat de travail. Le climat de confiance, l'esprit d'équipe et l'adhésion à la mission sont faibles. Certains comportements inappropriés comme les critiques publiques, et surtout les pressions indues, portent atteinte à la dignité. Ces comportements sont exercés par les collègues, la direction, la superviseure ou le superviseur, les parents, tutrices ou tuteurs et les élèves, les enfants, les clientes ou clients.

À partir des résultats de cette recherche, on peut estimer que les besoins de la moitié des deux groupes de personnel ne sont pas comblés. Compte tenu de leur formation et de la demande de main-d'œuvre, certains membres du personnel professionnel et de soutien pourraient facilement quitter l'organisation scolaire. La situation n'étant pas la même pour le personnel enseignant régulier et suppléant, les risques que les membres de ce groupe développent des comportements de repli, d'apathie et de désengagement sont plus élevés.

Pistes d'action

La comparaison des résultats avec les normes des pairs et de l'équipe de recherche (voir Annexe B) fait ressortir des difficultés reliées au milieu de travail, à la faiblesse du climat de confiance mutuelle, à la difficulté de travailler en équipe, à la détérioration du climat de travail et aux exigences de tâches imprécises et inconstantes. Ce sont des éléments auxquels il est recommandé d'accorder une attention particulière.

À la lecture des commentaires des répondantes et des répondants et selon l'analyse des données, on constate que la direction a un rôle de premier plan à jouer dans l'instauration du climat de travail et dans la constitution de l'équipe, car les éléments tels que l'équité dans le partage des tâches, l'écoute et la suppression des remarques négatives relèvent en grande partie de la direction.

Le fait le plus révélateur est que le personnel enseignant régulier et suppléant est davantage préoccupé par la conciliation vie personnelle et vie professionnelle que par les conditions de travail, alors que le personnel professionnel et de soutien

a moins de préoccupations relativement à la conciliation vie personnelle et vie professionnelle.

Le défi que représente le travail, l'étendue des responsabilités, l'utilisation efficiente des compétences, la qualité de la formation continue et la valorisation sont autant de facettes reliées aux notions de qualité de vie au travail et de reconnaissance professionnelle.

Pour améliorer la situation, on devrait se pencher prioritairement sur les trois éléments suivants :

1. clarifier et valoriser le défi que constitue le travail en éducation;
2. se préoccuper du bien-être dans l'environnement de travail;
3. redonner le sentiment de faire quelque chose d'important.

« Un grand merci pour cette enquête. C'est bon et beau de voir que l'on se soucie du bien-être des enseignantes et des enseignants. »

Annexe A

Les énoncés

Caractères gras : personnel enseignant régulier et suppléant

Caractères réguliers : personnel professionnel et de soutien

(M) : énoncé modifié pour faciliter la compilation des données

Relations avec le travail

Échelle de Likert à sept niveaux : Complètement en désaccord 1 2 3 4 5 6 7 Complètement en accord

Engagement	Désaccord 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Accord 6,7
390 À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi.	15,8 %	38,0 %	46,2 %
391 À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi.	19,1 %	38,2 %	42,6 %
400 Mon travail constitue un défi que j'apprécie.	5,0 %	39,3 %	55,7 %
401 Mon travail constitue un défi que j'apprécie.	5,8 %	40,5 %	53,6 %
410 Je parle avec enthousiasme de mon travail.	6,5 %	39,9 %	53,6 %
411 Je parle avec enthousiasme de mon travail.	4,3 %	42,0 %	53,6 %
420 Je me sens bien dans mon environnement de travail.	8,7 %	35,8 %	55,5 %
421 Je me sens bien dans mon environnement de travail.	2,9 %	45,6 %	51,5 %
650 Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose d'important.	4,7 %	29,8 %	65,5 %
651 Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose d'important.	7,5 %	37,3 %	55,3 %
660 Je sens que ma profession est jugée comme importante par la société.	20,3 %	50,6 %	29,1 %
661 Je sens que mon travail est jugé comme important par la société.	10,3 %	47,1 %	42,6 %

Conditions de travail	Désaccord 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Accord 6,7
430 J'aime mon local d'enseignement ou mon bureau.	12,5 %	30,5 %	57,1 %
431 J'aime mon local ou mon lieu de travail.	8,6 %	35,7 %	55,7 %
510 Je sens qu'on me rémunère à la hauteur de mes compétences.	20,2 %	38,1 %	41,9 %
511 Je sens qu'on me rémunère à la hauteur de mes compétences.	42,0 %	36,2 %	21,7 %
520 J'ai le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.	21,2 %	51,3 %	27,4 %
521 J'ai le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.	22,4 %	49,2 %	28,3 %
530 Je n'ai pas besoin d'acheter du matériel ou des ressources avec mon argent.	41,4 %	32,7 %	25,8 %
531 Je n'ai pas besoin d'acheter du matériel ou des ressources avec mon argent.	15,4 %	24,6 %	58,5 %
540 Les ressources technologiques sont disponibles.	19,8 %	46,2 %	34,0 %
541 Les ressources technologiques sont disponibles.	7,5 %	32,9 %	59,7 %
550 Mon temps d'accès à l'ordinateur est suffisant.	17,0 %	32,3 %	50,6 %
551 Mon temps d'accès à l'ordinateur est suffisant.	19,4 %	23,9 %	56,7 %

Vie personnelle	Désaccord 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Accord 6,7
560 Je travaille moins de 50 heures par semaine.	49,9 %	27,5 %	22,7 %
561 Je travaille moins de 50 heures par semaine.	5,9 %	2,9 %	91,2 %
570 Mon travail me laisse du temps pour des activités familiales ou personnelles.	22,8 %	50,8 %	26,3 %
571 Mon travail me laisse du temps pour des activités familiales ou personnelles.	7,5 %	16,5 %	76,1 %
580 J'arrive à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle.	15,9 %	51,3 %	32,9 %
581 J'arrive à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle.	6,0 %	19,4 %	74,7 %
590 Mon entourage est à l'aise avec le fait que j'apporte du travail à la maison.	17,7 %	43,5 %	38,9 %
591 Le cas échéant, mon entourage est à l'aise avec le fait que j'apporte du travail à la maison.	29,1 %	24,2 %	46,7 %
600 J'arrive à harmoniser ma vie sociale et mes activités de formation continue.	19,1 %	54,3 %	26,6 %
601 J'arrive à harmoniser ma vie sociale et mes activités de formation continue.	7,8 %	40,6 %	51,6 %
610 Je mets de côté les activités reliées à mon travail pendant les fins de semaine.	46,1 %	33,8 %	20,2 %
611 Je mets de côté les activités reliées à mon travail pendant les fins de semaine.	7,5 %	18,1 %	74,3 %

Climat de travail	Désaccord 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Accord 6,7
440 Mon milieu de travail me satisfait.	7,8 %	40,8 %	51,3 %
441 Mon milieu de travail me satisfait.	4,4 %	42,6 %	53,0 %
450 Je me sens bien avec mes collègues de travail.	4,0 %	29,3 %	66,6 %
451 Je me sens bien avec mes collègues de travail.	0,0 %	34,8 %	65,2 %
460 Les communications sont faciles entre les intervenantes et les intervenants de mon lieu de travail.	7,5 %	41,2 %	51,3 %
461 Les communications sont faciles avec les autres intervenantes et intervenants de mon lieu de travail.	3,0 %	40,3 %	56,7 %
470 Il existe un climat de confiance mutuelle à mon lieu de travail.	10,6 %	42,2 %	47,2 %
471 Il existe un climat de confiance mutuelle à mon lieu de travail.	7,2 %	66,7 %	26,1 %
480 À mon lieu de travail, nous travaillons facilement en équipe.	8,3 %	39,8 %	51,9 %
481 À mon lieu de travail, nous travaillons facilement en équipe.	10,4 %	43,3 %	46,2 %
490 Je trouve le climat de travail de plus en plus détendu.	21,5 %	49,2 %	29,7 %
491 Je trouve le climat de travail de plus en plus détendu.	15,2 %	53 %	31,8 %
500 Je jouis de plus en plus d'autonomie concernant mon travail.	9,6 %	41,2 %	49,3 %
501 Je jouis de plus en plus d'autonomie concernant mon travail.	6,0 %	41,8 %	52,2 %
620 Les exigences de ma tâche sont toujours claires et constantes.	21,6 %	51,5 %	26,9 %
621 Les exigences de ma tâche sont toujours claires et constantes.	12,0 %	56,7 %	31,3 %
630 J'ai un sentiment de fierté à travailler à mon lieu de travail.	6,5 %	37,8 %	55,6 %
631 J'ai un sentiment de fierté à travailler à mon lieu de travail.	4,5 %	37,9 %	57,5 %
640 Je recommanderais mon lieu de travail aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants.	12,2 %	33,5 %	54,1 %
641 Je recommanderais mon lieu de travail aux débutantes et aux débutants.	13,3 %	42,6 %	44,1 %

670 Je ne songe pas à demander une affectation à un autre lieu de travail l'an prochain.	18,3 %	17,1 %	64,6 %
671 Je ne songe pas à demander une affectation à un autre lieu de travail l'an prochain.	17,7 %	25,0 %	57,3 %

Degré de satisfaction

Échelle de Likert à sept niveaux : Très grande insatisfaction 1 2 3 4 5 6 7 Très grande satisfaction

	Insatisfaction 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Satisfaction 6,7
680 L'intérêt généré par ma tâche.	4,6 %	47,5 %	47,8 %
681 L'intérêt généré par mon travail.	3,0 %	42,6 %	54,4 %
690 L'étendue de mes responsabilités.	11,5 %	51,2 %	37,4 %
691 L'étendue de mes responsabilités.	10,5 %	37,3 %	52,2 %
700 La liberté pour l'initiative et la créativité.	6,5 %	35,6 %	57,9 %
701 La liberté pour l'initiative et la créativité.	5,8 %	38,2 %	55,9 %
710 L'équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.	18,8 %	53,1 %	28,1 %
711 L'équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.	4,5 %	36,4 %	59,1 %
720 Le climat de travail.	11,3 %	42,2 %	46,5 %
721 Le climat de travail.	7,4 %	54,4 %	38,3 %
730 La qualité des contacts humains dans mon lieu de travail.	7,2 %	39,7 %	53,1 %
731 La qualité des contacts humains dans mon lieu de travail.	5,9 %	45,6 %	48,5 %
740 Mes relations avec la direction d'école, ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat.	10,1 %	29,9 %	60,0 %
741 Mes relations avec ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat.	2,9 %	30,9 %	66,2 %
750 Mes relations avec mes collègues enseignantes et enseignants.	2,5 %	29,4 %	68,1 %
751 Pas d'énoncé.			
760 Mes relations avec les autres membres du personnel.	2,4 %	31,5 %	66,1 %
761 Mes relations avec les autres membres du personnel.	0,0 %	36,2 %	63,8 %
770 Mes relations avec le personnel du conseil scolaire.	13,8 %	53,2 %	33,0 %
771 Mes relations avec le personnel de l'employeur.	1,5 %	29,5 %	69,1 %
780 Le matériel ou les ressources disponibles.	18,5 %	55,7 %	25,9 %
781 Le matériel ou les ressources disponibles.	6,0 %	53,7 %	40,3 %
790 Mes conditions de travail.	10,8 %	50,5 %	38,6 %
791 Mes conditions de travail.	7,5 %	46,3 %	46,3 %
800 La compréhension de la mission du lieu de travail par mes collègues.	7,1 %	54,0 %	38,9 %
801 La compréhension de la mission du lieu de travail par mes collègues.	0,0 %	42,6 %	57,4 %
810 La distance à parcourir entre mon lieu de travail et mon domicile.	10,0 %	23,9 %	66,2 %
811 La distance à parcourir entre mon lieu de travail et mon domicile.	7,6 %	24,3 %	68,2 %
820 Ma rémunération.	12,1 %	41,5 %	46,4 %
821 Ma rémunération.	34,3 %	41,7 %	23,8 %

	Insatisfaction 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Satisfaction 6,7
830 L'utilisation de mes compétences dans le milieu de travail.	5,4 %	36,9 %	57,7 %
831 L'utilisation de mes compétences dans le milieu de travail.	11,5 %	50,7 %	37,6 %
840 La formation continue offerte par le conseil scolaire.	14,8 %	49,7 %	35,4 %
841 La formation continue offerte par l'employeur.	26,1 %	50,8 %	23,1 %
850 La formation continue offerte par les universités.	13,3 %	55,2 %	31,4 %
851 La formation continue offerte par les institutions postsecondaires.	23,8 %	55,9 %	20,4 %
860 Les possibilités d'avancement offertes en éducation.	14,0 %	54,1 %	31,9 %
861 Les possibilités d'avancement offertes au travail.	60,0 %	29,2 %	10,8 %
870 Mes relations avec les parents, tutrices ou tuteurs.	3,5 %	37,1 %	59,3 %
871 Mes relations avec les parents, tutrices ou tuteurs.	3,0 %	22,8 %	74,7 %
880 Mes relations avec les élèves.	1,6 %	15,9 %	82,4 %
881 Mes relations avec les élèves, les enfants, les clientes ou les clients.	0,0 %	17,6 %	82,4 %
890 La formation continue offerte par l'école.	14,4 %	49,9 %	35,6 %
891 La formation continue offerte par mon lieu de travail.	21,5 %	52,3 %	26,1 %

Comportements de harcèlement

Échelle de Likert à sept niveaux : Jamais 1 2 3 4 5 6 7 Toujours

Collègues	Jamais 1,2	Souvent 3,4,5	Toujours 6,7
900 Les collègues ne font pas de remarques négatives à mon égard (M).	4,6 %	23,4 %	72,0 %
901 Les collègues ne font pas de remarques négatives à mon égard(M).	10,1 %	26,0 %	63,7 %
910 Les collègues n'ont pas une attitude hostile envers moi (M).	6,1 %	14,7 %	79,4 %
911 Les collègues n'ont pas une attitude hostile envers moi (M).	12,0 %	19,5 %	68,7 %
920 Mes collègues apprécient mes initiatives.	4,8 %	41,9 %	53,4 %
921 Mes collègues apprécient mes initiatives.	1,5 %	37,3 %	61,2 %
930 Je reçois du soutien de mes collègues.	4,6 %	34,5 %	60,9 %
931 Je reçois du soutien de mes collègues.	1,5 %	35,9 %	62,7 %
940 Je peux parler de mes émotions avec certaines ou certains de mes collègues.	5,9 %	22,2 %	71,9 %
941 Je peux parler de mes émotions avec certaines ou certains de mes collègues.	3,0 %	32,3 %	64,7 %
950 J'aborde des questions professionnelles avec mes collègues.	3,0 %	20,9 %	76,2 %
951 J'aborde des questions de travail avec mes collègues.	4,5 %	44,0 %	51,5 %
960 J'aime me détendre avec des collègues.	10,2 %	36,8 %	53,0 %
961 J'aime me détendre avec des collègues.	3,0 %	36,8 %	60,3 %

Direction/Superviseure immédiate ou superviseur immédiat	Jamais 1,2	Souvent 3,4,5	Toujours 6,7
970 Utilise un langage approprié avec moi.	3,0 %	13,5 %	83,5 %
971 Utilise un langage approprié avec moi.	3,1 %	15,4 %	81,6 %
980 Appuie mes innovations.	4,8 %	23,7 %	71,5 %
981 Appuie mes innovations.	2,9 %	30,8 %	66,2 %
990 Valorise mes réussites auprès de mes collègues.	10,1 %	34,2 %	55,8 %
991 Valorise mes réussites auprès de mes collègues.	10,5 %	35,9 %	53,8 %
1000 Ne porte pas de jugements négatifs à mon endroit devant mes collègues (M).	4,1 %	9,6 %	86,4 %
1001 Ne porte pas de jugements négatifs à mon endroit devant mes collègues (M).	6,0 %	7,5 %	86,5 %
1010 Ne critique pas mes collègues devant d'autres collègues (M).	6,0 %	15,9 %	77,9 %
1011 Ne critique pas mes collègues devant d'autres collègues (M).	11,8 %	16,2 %	72,1 %
1020 Est équitable dans le partage des tâches.	13,4 %	41,1 %	45,4 %
1021 Est équitable dans le partage des tâches.	12,1 %	50,1 %	37,8 %
1030 Est à l'écoute des membres du personnel.	15,9 %	35,4 %	48,7 %
1031 Est à l'écoute des membres du personnel.	11,8 %	41,1 %	47,1 %

Parents, tutrices ou tuteurs	Jamais 1,2	Souvent 3,4,5	Toujours 6,7
1040 Les parents, tutrices ou tuteurs ne font pas de remarques négatives à mon égard (M).	4,5 %	19,8 %	75,7 %
1041 Les parents, tutrices ou tuteurs ne font pas de remarques négatives à mon égard (M).	4,6 %	13,8 %	81,6 %
1050 Je ne me sens pas mal à l'aise face à l'attitude insistante de certains parents, tutrices ou tuteurs (M).	9,4 %	28,6 %	62,0 %
1051 Je ne me sens pas mal à l'aise face à l'attitude insistante de certains parents, tutrices ou tuteurs (M).	4,5 %	33,4 %	62,2 %
1060 Je ne suis pas inconfortable face à la critique de certains parents, tutrices ou tuteurs (M).	10,5 %	29,4 %	60,1 %
1061 Je ne suis pas inconfortable face à la critique de certains parents, tutrices ou tuteurs (M).	6,1 %	29,3 %	64,6 %
1070 Il n'arrive pas que des parents, tutrices ou tuteurs parlent de moi à la direction d'école avant qu'on m'en informe (M).	8,5 %	25,6 %	66,0 %
1071 Il n'arrive pas que des parents, tutrices ou tuteurs parlent de moi à ma superviseure immédiate ou à mon superviseur immédiat avant qu'on m'en informe(M).	7,7 %	13,9 %	78,4 %
1080 Les parents, tutrices ou tuteurs reconnaissent explicitement mes compétences.	5,9 %	46,8 %	47,3 %
1081 Les parents, tutrices ou tuteurs reconnaissent explicitement mes compétences.	3,0 %	50,0 %	47,0 %
1090 Les parents, tutrices ou tuteurs encouragent mes initiatives.	6,6 %	45,0 %	48,4 %
1091 Les parents, tutrices ou tuteurs encouragent mes initiatives.	4,5 %	40,9 %	54,6 %
1100 Les parents, tutrices ou tuteurs aident leurs enfants à faire leurs devoirs.	16,0 %	66,8 %	17,3 %
1101 J'ai l'impression que les parents, tutrices ou tuteurs aident leurs enfants.	9,1 %	57,6 %	33,3 %

Élèves, enfants, clientes ou clients	Jamais 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Toujours 6,7
1110 Les élèves emploient un langage approprié avec moi.	3,1 %	26,7 %	70,2 %
1111 Les élèves, enfants, clientes ou clients emploient un langage approprié avec moi.	4,5 %	33,3 %	62,2 %
1120 Les élèves me parlent de façon spontanée.	1,5 %	20,2 %	78,3 %
1121 Les élèves, enfants, clientes ou clients me parlent de façon spontanée.	3 %	38,8 %	58,2 %
1130 Je reçois des témoignages d'élèves à qui j'ai enseigné.	8,4 %	36,2 %	55,5 %
1131 Je reçois des témoignages d'élèves, d'enfants, de clientes ou de clients.	2,9 %	36,8 %	60,3 %
1140 Les élèves me témoignent leur respect.	2,2 %	21,5 %	76,4 %
1141 Les élèves, enfants, clientes ou clients me témoignent leur respect.	1,6 %	22,2 %	76,2 %
1150 Les élèves ne me critiquent pas auprès de leurs parents, tutrices ou tuteurs (M).	3,8 %	22,7 %	73,4 %
1151 Les élèves, enfants, clientes ou clients ne me critiquent pas auprès des parents, tutrices ou tuteurs (M).	1,6 %	23,4 %	75,0 %
1160 Les élèves ne me critiquent pas entre eux (M).	4,7 %	21,8 %	73,6 %
1161 Les élèves, enfants, clientes ou clients ne me critiquent pas entre eux (M).	20,4 %	54,7 %	25,0 %
1170 Les élèves n'ont pas de comportements blessants à mon égard (M).	4,9 %	15 %	80,2 %
1171 Les élèves, enfants, clientes ou clients n'ont pas de comportements blessants à mon égard (M).	4,5 %	24,3 %	71,2 %

Mission

Échelle de Likert à sept niveaux : Complètement en désaccord 1 2 3 4 5 6 7 Complètement en accord

	Désaccord 1,2	Plus ou moins 3,4,5	Accord 6,7
1180 La direction nous rappelle régulièrement la mission de l'école.	25,6 %	48,7 %	25,7 %
1181 Ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat nous rappelle régulièrement la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement.	37,3 %	47,7 %	15,0 %
1190 Je rappelle souvent la mission de l'école aux élèves.	35,9 %	46,0 %	18,0 %
1191 Je rappelle souvent la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement aux élèves, aux enfants, aux clientes ou aux clients.	22,7 %	54,5 %	22,8 %
1200 J'ai l'impression qu'il n'y a pas de contradictions dans les règlements de l'école que je dois appliquer (M).	15,5 %	37,8 %	46,7 %
1201 J'ai l'impression qu'il n'y a pas de contradictions dans les règlements de mon conseil scolaire ou de mon établissement (M).	9,4 %	56,3 %	34,4 %
1210 Il me semble que les activités coïncident avec la mission de mon lieu de travail (M).	6,6 %	31,1 %	62,4 %
1211 Il me semble que les activités coïncident avec la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement (M).	9,2 %	36,9 %	53,9 %
1220 Les membres du personnel adhèrent à la mission de mon lieu de travail.	5,9 %	52,8 %	41,3 %
1221 Les membres du personnel adhèrent à la mission du conseil ou de mon établissement.	6,1 %	55,3 %	38,4 %
1230 La mission de mon lieu de travail est perçue comme une contribution importante à la communauté.	9,2 %	49,8 %	40,9 %
1231 La mission du conseil scolaire ou de l'établissement est perçue comme une contribution importante à la communauté.	1,5 %	43,9 %	54,6 %

1240 Les attitudes et les comportements à mon lieu de travail confirment que je travaille dans un établissement de langue française.	4,7 %	29,4 %	65,7 %
1241 Les attitudes et les comportements à mon lieu de travail confirment que je travaille dans un établissement de langue française.	7,5 %	19,7 %	72,7 %

Annexe B

Analyse des résultats de l'enquête selon les normes* des pairs et de l'équipe de recherche pour les facteurs les plus importants touchant le personnel enseignant régulier et suppléant

Énoncés	Normes des pairs	Normes de l'équipe de recherche	Normes combinées	Résultats de l'enquête	Écart
400 Mon travail constitue un défi que j'apprécie.	92,5 %	97,5 %	95,0 %	55,7 %	39,3 %
420 Je me sens bien dans mon environnement de travail.	87,5 %	100,0 %	93,8 %	55,5 %	38,3 %
650 Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose d'important.	92,5 %	93,5 %	93,0 %	65,5 %	27,5 %
520 J'ai le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.	92,5 %	70,0 %	81,3 %	27,4 %	53,9 %
530 Je n'ai pas besoin d'acheter du matériel ou des ressources avec mon argent.	82,5 %	87,5 %	85,0 %	25,8 %	59,2 %
540 Les ressources technologiques sont disponibles.	85,0 %	87,5 %	86,3 %	34,0 %	52,3 %
570 Mon travail me laisse du temps pour des activités familiales ou personnelles.	97,5 %	85,0 %	91,3 %	26,3 %	65,0 %
580 J'arrive à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle.	87,5 %	87,5 %	87,5 %	32,9 %	54,6 %
590 Mon entourage est à l'aise avec le fait que j'apporte du travail à la maison.	87,5 %	87,5 %	87,5 %	38,9 %	48,6 %
440 Mon milieu de travail me satisfait.	87,5 %	95,0 %	91,3 %	51,3 %	40,0 %
470 Il existe un climat de confiance mutuelle à mon lieu de travail.	90,0 %	100,0 %	95,0 %	47,2 %	47,8 %
480 À mon lieu de travail, nous travaillons facilement en équipe.	93,5 %	85,0 %	89,3 %	51,9 %	37,4 %
490 Je trouve le climat de travail de plus en plus détendu.	82,5 %	86,0 %	84,3 %	29,7 %	54,6 %
620 Les exigences de ma tâche sont toujours claires et constantes.	87,5 %	95,0 %	91,3 %	26,9 %	64,4 %
680 L'intérêt généré par ma tâche.	97,5 %	100,0 %	98,8 %	47,8 %	51,0 %
690 L'étendue de mes responsabilités.	82,5 %	70,0 %	76,3 %	37,4 %	38,9 %
700 La liberté pour l'initiative et la créativité.	87,5 %	87,5 %	87,5 %	57,9 %	29,6 %
710 L'équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.	87,5 %	85,0 %	86,3 %	28,1 %	58,2 %
720 Le climat de travail.	87,5 %	100,0 %	93,8 %	46,5 %	47,3 %
730 La qualité des contacts humains dans mon lieu de travail.	87,5 %	85,0 %	86,3 %	53,1 %	33,2 %
740 Mes relations avec la direction d'école, ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat.	87,5 %	85,0 %	86,3 %	60,0 %	26,3 %
800 La compréhension de la mission du lieu de travail par mes collègues.	87,5 %	100,0 %	93,8 %	38,8 %	55,0 %
830 L'utilisation de mes compétences dans le milieu de travail.	93,5 %	85,0 %	89,3 %	57,7 %	31,6 %
850 La formation continue offerte par les universités.	85,0 %	85,0 %	85,0 %	31,4 %	53,6 %
900 Certaines ou certains collègues ne font pas de remarques négatives à mon égard.	93,5 %	100,0 %	96,8 %	72,0 %	24,8 %
910 Certaines ou certains collègues n'ont pas une attitude hostile envers moi.	95,0 %	100,0 %	97,5 %	79,4 %	18,1 %
930 Je reçois du soutien de mes collègues.	93,5 %	90,0 %	91,8 %	60,9 %	30,9 %

940	Je peux parler de mes émotions avec certaines ou certains de mes collègues.	80,0 %	100,0 %	90,0 %	71,9 %	18,1 %
950	J'aborde des questions professionnelles avec mes collègues.	87,5 %	100,0 %	93,8 %	76,2 %	17,6 %
970	La direction utilise un langage approprié avec moi.	97,5 %	100,0 %	98,8 %	83,5 %	15,3 %
1010	La direction ne critique pas mes collègues devant d'autres collègues.	100,0 %	100,0 %	100,0 %	77,9 %	22,1 %
1020	La direction est équitable dans le partage des tâches.	97,5 %	100,0 %	98,8 %	45,4 %	53,4 %
1030	La direction est à l'écoute des membres du personnel.	97,5 %	100,0 %	98,8 %	48,7 %	50,1 %
1050	Je ne me sens pas mal à l'aise face à l'attitude insistante de certains parents, tutrices ou tuteurs.	82,5 %	100,0 %	91,3 %	62,0 %	29,3 %
1060	Je suis confortable face à la critique de certains parents, tutrices ou tuteurs.	77,5 %	100,0 %	88,8 %	60,1 %	28,7 %
1100	Les parents, tutrices ou tuteurs aident leurs enfants à faire leurs devoirs.	75,0 %	70,0 %	72,5 %	17,3 %	55,2 %
1110	Les élèves emploient un langage approprié avec moi.	97,5 %	100,0 %	98,8 %	70,2 %	28,6 %
1140	Les élèves me témoignent leur respect.	100,0 %	100,0 %	100,0 %	76,4 %	23,6 %
1170	Les élèves n'ont pas de comportements blessants à mon égard.	100,0 %	100,0 %	100,0 %	80,2 %	19,8 %
1180	La direction nous rappelle régulièrement la mission de l'école.	75,0 %	85,0 %	80,0 %	25,7 %	54,3 %
1190	Je rappelle souvent la mission de l'école aux élèves.	85,0 %	100,0 %	92,5 %	18,0 %	74,5 %
1200	J'ai l'impression qu'il n'y a pas de contradictions dans les règlements de l'école que je dois appliquer (énoncé modifié).	97,5 %	100,0 %	98,8 %	46,7 %	52,1 %
1220	Les membres du personnel adhèrent à la mission de mon lieu de travail.	97,5 %	100,0 %	98,8 %	41,3 %	57,5 %
1240	Les attitudes et les comportements à mon lieu de travail confirment que je travaille dans un établissement de langue française.	100,0 %	100,0 %	100,0 %	65,7 %	34,3 %

* Voir page 7 du document pour une définition de la norme des pairs et de l'équipe de recherche.

Annexe C

Classification des énoncés selon la norme de Mercer*

Énoncés en caractères gras : personnel enseignant régulier et suppléant

Énoncés en caractères réguliers : personnel professionnel et de soutien

1. Les points forts

Les énoncés en encadré touchent des sphères où il n'est pas nécessaire d'apporter des changements. Selon Mercer*, il s'agit de points forts.

70 % et plus « en accord »

Total des énoncés : 36

- Relations avec le travail (6 énoncés)
- Conditions de travail (6 énoncés)
- Vie personnelle (6 énoncés)
- Climat de travail (11 énoncés)
- Mission de l'école (7 énoncés)

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
1241 Les attitudes et les comportements à mon lieu de travail confirment que je travaille dans un établissement de langue française.	561 Je travaille moins de 50 heures par semaine. 571 Mon travail me laisse du temps pour des activités familiales ou personnelles. 581 J'arrive à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle. 611 Je mets de côté les activités reliées à mon travail pendant les fins de semaine.

Commentaires

Le rapport « points forts/total des énoncés » est faible pour les deux groupes de personnel : 1/36 pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 4/36 pour le personnel professionnel et de soutien. Les points forts pour le personnel professionnel et de soutien sont reliés à la relation vie personnelle et vie professionnelle, alors que pour le personnel enseignant régulier et suppléant, le point fort est relié à un énoncé de la mission touchant le caractère francophone de l'école.

* Voir page 6 du document.

70 % et plus « satisfaction »

Total des énoncés : 22 énoncés pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 21 énoncés pour le personnel professionnel et de soutien

- Satisfaction au travail

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
880 Mes relations avec les élèves.	871 Mes relations avec les parents, tutrices ou tuteurs. 881 Mes relations avec les élèves, les enfants, les clients ou les clientes.

Commentaires

Le rapport « points forts/total des énoncés » est faible pour les deux catégories de personnel : 1/22 pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 2/21 pour le personnel professionnel et de soutien. La satisfaction est reliée à l'aspect relationnel avec les élèves pour les deux groupes de personnel, et avec les parents, tutrices ou tuteurs pour le personnel professionnel et de soutien.

70 % et plus « presque toujours et toujours »

Total des énoncés : 24

- Comportements de harcèlement :
 - collègues (6 énoncés);
 - direction, superviseure ou superviseur (6 énoncés);
 - parents, tutrices ou tuteurs (6 énoncés);
 - élèves, clientes ou clients (6 énoncés).

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
900 Les collègues ne font pas de remarques négatives à mon égard. (M)	971 (Ma superviseure ou mon superviseur) Utilise un langage approprié avec moi.
910 Les collègues n'ont pas une attitude hostile envers moi. (M)	1001 (Ma superviseure ou mon superviseur) Ne porte pas de jugements négatifs à mon endroit devant mes collègues. (M)
940 Je peux parler de mes émotions avec certaines ou certains de mes collègues.	1011 (Ma superviseure ou mon superviseur) Ne critique pas mes collègues devant d'autres collègues. (M)
950 J'aborde des questions professionnelles avec mes collègues.	1041 Les parents, tutrices ou tuteurs ne font pas de remarques négatives à mon égard. (M)
970 (Ma direction) Utilise un langage approprié avec moi.	1071 Il n'arrive pas que des parents, tutrices ou tuteurs parlent de moi à ma superviseure immédiate ou à mon superviseur immédiat avant qu'on m'en informe. (M)
980 (Ma direction) Appuie mes innovations.	1141 (Les élèves, enfants, clientes ou clients) Me témoignent leur respect.
1000 (Ma direction) Ne porte pas de jugements négatifs à mon endroit devant mes collègues. (M)	1151 (Les élèves, enfants, clientes ou clients) Ne me critiquent pas auprès des parents, tutrices ou tuteurs. (M)
1010 (Ma direction) Ne critique pas mes collègues devant d'autres collègues. (M)	1171 Les élèves, enfants, clientes ou clients n'ont pas de comportements blessants à mon égard. (M)
1040 Les parents, tutrices ou tuteurs ne font pas de remarques négatives à mon égard. (M)	
1110 Les élèves emploient un langage approprié avec moi.	
1120 Les élèves me parlent de façon spontanée.	
1140 Les élèves me témoignent leur respect.	
1150 Les élèves ne me critiquent pas auprès de leurs parents, tutrices ou tuteurs. (M)	
1170 Les élèves n'ont pas de comportements blessants à mon égard. (M)	

Commentaires

Le rapport « points forts/total des énoncés » est fort pour le personnel enseignant régulier et suppléant (14/24) et plus faible pour le personnel professionnel et de soutien (8/24).

Personnel enseignant régulier et suppléant

Les enseignantes et les enseignants trouvent un appui chez les collègues (énoncés 940 et 950). Il est essentiel d'être capable de parler de ses émotions et de questions professionnelles. La direction a un rôle important de soutien pour plus de 70 % des répondantes et des répondants. On remarque aussi une attitude respectueuse (une absence de dimension négative) des collègues (énoncés 900 et 910), de la direction (énoncés 970, 1000 et 1010), des parents, tuteurs ou tutrices (énoncé 1040) et surtout des élèves (énoncés 1110, 1120, 1140, 1150 et 1170).

Personnel professionnel et de soutien

On retrouve une attitude respectueuse de la part de la direction, de la superviseuse ou du superviseur (énoncés 971, 1001 et 1011), des parents, tuteurs ou tutrices (énoncés 1041 et 1071) et des élèves, enfants, clientes ou clients (énoncés 1141, 1151 et 1171).

2. Les points à améliorer

Les énoncés en encadrés touchent des sphères où il est nécessaire d'apporter des changements ou de porter une attention particulière.

50 % et moins « en accord »

Total des énoncés : 29

- Relations avec le travail (6 énoncés)
- Conditions de travail (6 énoncés)
- Vie personnelle (6 énoncés)
- Climat de travail (11 énoncés)
- Mission de l'école (7 énoncés)

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
390 À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi.	391 À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi.
660 Je sens que ma profession est jugée comme importante par la société.	661 Je sens que mon travail est jugé comme important par la société.
510 Je sens qu'on me rémunère à la hauteur de mes compétences.	511 Je sens qu'on me rémunère à la hauteur de mes compétences.
520 J'ai le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.	521 J'ai le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.
530 Je n'ai pas besoin d'acheter du matériel ou des ressources avec mon argent.	471 Il existe un climat de confiance mutuelle à mon lieu de travail.
540 Les ressources technologiques sont disponibles.	481 À mon lieu de travail, nous travaillons facilement en équipe.
560 Je travaille moins de 50 heures par semaine.	491 Je trouve le climat de travail de plus en plus détendu.
570 Mon travail me laisse du temps pour des activités familiales ou personnelles.	621 Les exigences de ma tâche sont toujours claires et constantes.
580 J'arrive à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle.	641 Je recommanderais mon lieu de travail aux débutantes et aux débutants.
590 Mon entourage est à l'aise avec le fait que j'apporte du travail à la maison.	1181 Ma superviseuse immédiate ou mon superviseur immédiat rappelle régulièrement la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement.

<p>600 J'arrive à harmoniser ma vie sociale et mes activités de formation continue.</p> <p>610 Je mets de côté les activités reliées à mon travail pendant les fins de semaine.</p> <p>470 Il existe un climat de confiance mutuelle à mon lieu de travail.</p> <p>490 Je trouve le climat de travail de plus en plus détendu.</p> <p>500 Je jouis de plus en plus d'autonomie concernant mon travail.</p> <p>620 Les exigences de ma tâche sont toujours claires et constantes.</p> <p>1180 La direction nous rappelle régulièrement la mission de l'école.</p> <p>1190 Je rappelle souvent la mission de l'école aux élèves.</p> <p>1200 J'ai l'impression qu'il n'y a pas de contradictions dans les règlements de l'école que je dois appliquer. (M)</p> <p>1220 Les membres du personnel adhèrent à la mission de mon lieu de travail.</p> <p>1230 La mission de mon lieu de travail est perçue comme une contribution importante à la communauté.</p>	<p>1191 Je rappelle souvent la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement aux élèves, aux enfants, aux clientes ou clients.</p> <p>1201 J'ai l'impression qu'il n'y a pas de contradictions dans les règlements de mon conseil scolaire ou de mon établissement (M).</p> <p>1221 Les membres du personnel adhèrent à la mission du conseil scolaire ou de mon établissement.</p>
--	---

Commentaires

Le rapport « points faibles/total des énoncés » est élevé pour les deux catégories de personnel : 20/29 pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 14/29 pour le personnel professionnel et de soutien. C'est une indication du malaise et du mal-être chez les deux groupes de personnel.

Parmi ces 29 énoncés, onze ont été identifiés par les deux groupes de personnel :

- envie de changer d'emploi;
- faiblesse du climat de confiance mutuelle;
- difficulté du travail en équipe (même si 51,9 % des enseignantes et des enseignants sont en accord avec l'énoncé, ceci demeure un point faible);
- climat de travail qui laisse à désirer;
- rémunération pas à la hauteur des compétences;
- manque de matériel et de ressources nécessaires;
- exigences de la tâche ni claires ni constantes;
- profession jugée non importante par la société;
- manque de rappel régulier de la mission de l'école tant de la part de la direction que de la part des deux groupes de personnel;
- perception de contradictions dans les règlements;
- manque d'adhésion des collègues à la mission.

Les éléments sur lesquels il faut intervenir pour les deux groupes de personnel sont :

- les conditions matérielles;
- la clarification de la tâche;
- la clarification et la mise en œuvre de la mission;

- la valorisation auprès du public.

De plus, chez le personnel enseignant régulier et suppléant, on n'est pas en accord avec les énoncés concernant l'autonomie au travail, la disponibilité des ressources matérielles et technologiques, avec les six énoncés concernant la conciliation vie personnelle et vie professionnelle et avec la perception de la mission de l'école par la communauté. Il faut principalement intervenir sur la conciliation vie personnelle et vie professionnelle.

Constat à noter particulièrement pour le personnel professionnel et de soutien : l'absence de bien-être est telle que les membres de ce personnel ne recommanderaient pas leur lieu de travail aux débutantes et aux débutants. Ceci est un effet ou un résultat de l'association de plusieurs autres facteurs.

50 % et moins « satisfaction »

Total des énoncés : 22 énoncés pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 21 énoncés pour le personnel professionnel et de soutien

- Satisfaction au travail

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
690 L'étendue de mes responsabilités.	721 Le climat de travail.
710 L'équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.	731 La qualité des contacts humains dans mon lieu de travail.
720 Le climat de travail.	781 Le matériel ou les ressources disponibles.
770 Mes relations avec le personnel du conseil scolaire.	791 Mes conditions de travail.
780 Le matériel ou les ressources disponibles.	821 Ma rémunération.
790 Mes conditions de travail.	831 L'utilisation de mes compétences dans le milieu de travail.
820 Ma rémunération.	841 La formation continue offerte par l'employeur.
840 La formation continue offerte par le conseil scolaire.	851 La formation continue offerte par les institutions postsecondaires.
850 La formation continue offerte par les universités.	861 Les possibilités d'avancement offertes au travail.
860 Les possibilités d'avancement offertes en éducation.	891 La formation continue offerte par mon lieu de travail.
890 La formation continue offerte par l'école.	

Commentaires

Le rapport « points faibles/total des énoncés » est moyen pour les deux catégories de personnel : 11/22 pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 10/21 pour le personnel professionnel et de soutien.

Les points d'insatisfaction suivants sont identiques pour les deux personnels :

- le climat de travail;
- le matériel et les ressources;
- les conditions de travail;
- la rémunération;
- les possibilités d'avancement au travail;
- la formation continue, peu importe le pourvoyeur : l'école, le conseil scolaire, l'employeur ou une institution postsecondaire.

De plus, le personnel enseignant régulier et suppléant est insatisfait de l'étendue de ses responsabilités, de l'équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle (point majeur) et de ses relations avec le personnel du conseil scolaire. Quant au personnel professionnel et de soutien, il est insatisfait de la qualité des contacts humains et de l'utilisation de ses compétences.

50 % et moins « presque toujours et toujours »

Total des énoncés : 24

- Comportements de harcèlement :
 - collègues (6 énoncés);
 - direction, superviseure ou superviseur (6 énoncés);
 - parents, tuteurs ou tuteuses (6 énoncés);
 - élèves, enfants, clientes ou clients (6 énoncés).

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
1020 (Ma direction) Est équitable dans le partage des tâches.	1021 (Ma superviseure ou mon superviseur) Est équitable dans le partage des tâches.
1030 (Ma direction) Est à l'écoute des membres du personnel.	1031 (Ma superviseure ou mon superviseur) Est à l'écoute des membres du personnel.
1080 Les parents, tuteurs ou tuteuses reconnaissent explicitement mes compétences.	1081 Les parents, tuteurs ou tuteuses reconnaissent explicitement mes compétences.
1090 Les parents, tuteurs ou tuteuses encouragent mes initiatives.	1101 J'ai l'impression que les parents, tuteurs ou tuteuses aident leurs enfants à faire leurs devoirs.
1100 Les parents, tuteurs ou tuteuses aident leurs enfants à faire leurs devoirs.	1161 Les élèves, enfants, clientes ou clients ne me critiquent pas entre eux. (M)

Le rapport « points faibles/total des énoncés » est aussi faible pour les deux catégories de personnel : 5 /24 pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 5/24 aussi pour le personnel professionnel et de soutien.

Commentaires

Quatre points sont identiques pour les deux personnels :

- absence d'équité de la part de la direction, de la superviseure ou du superviseur;
- absence d'écoute;
- manque de reconnaissance de ses compétences par les parents, tuteurs ou tuteuses;
- manque d'appui des parents, tuteurs ou tuteuses pour l'aide aux devoirs.

De ces points, l'absence d'équité et le manque d'écoute mériteraient une attention particulière.

25 % et plus « en désaccord »

Total des énoncés : 36

- Relations avec le travail (6 énoncés)
- Conditions de travail (6 énoncés)
- Vie personnelle (6 énoncés)
- Climat de travail (11 énoncés)
- Mission de l'école (7 énoncés)

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
530 Je n'ai pas besoin d'acheter du matériel ou des ressources avec mon argent.	591 Le cas échéant, mon entourage est à l'aise avec le fait que j'apporte du travail à la maison.
560 Je travaille moins de 50 heures par semaine.	1181 Ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat rappelle régulièrement la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement.
610 Je mets de côté les activités reliées à mon travail pendant les fins de semaine.	

1180 La direction nous rappelle régulièrement la mission de l'école.	
1190 Je rappelle souvent la mission de l'école aux élèves.	

Commentaires

Le rapport « points faibles/total des énoncés » est peu élevé pour les deux catégories de personnel : 5/36 pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 2/36 pour le personnel professionnel et de soutien.

Le point identique pour les deux personnels est l'absence d'un rappel fréquent et soutenu de la mission. De plus, pour le personnel enseignant régulier et suppléant, il y a une lacune dans le rappel de la mission aux élèves. Les conditions de travail (longues heures, travail à faire les fins de semaine, manque de matériel) sont des points à améliorer.

25 % et plus « insatisfaction »

Total des énoncés : 22 énoncés pour le personnel enseignant régulier et suppléant et 21 énoncés pour le personnel professionnel et de soutien.

- Satisfaction au travail

Personnel enseignant régulier et suppléant	Personnel professionnel et de soutien
	821 Ma rémunération.
	841 La formation continue offerte par l'employeur.
	861 Les possibilités d'avancement offertes au travail.

Commentaires

Le rapport « points faibles/total des énoncés » est faible pour le personnel professionnel et de soutien : 3/21. Les points à améliorer concernent surtout les conditions d'emploi et les relations avec l'employeur : rémunération, formation continue et possibilités d'avancement dans la carrière.

30 % et plus « plus ou moins »

Une proportion importante des énoncés obtient 30 % et plus de « plus ou moins » (mesures 3,4,5 sur l'échelle de Likert) :

- « plus ou moins d'accord » : 29/29 pour le personnel enseignant régulier et suppléant, 22/29 pour le personnel professionnel et de soutien;
- « plus ou moins de satisfaction » : 18/22 pour le personnel enseignant régulier et suppléant, 16/21 pour le personnel professionnel et de soutien,
- « souvent ou toujours » : 13/24 pour le personnel enseignant régulier et suppléant, 21/24 pour le personnel professionnel et de soutien.

Ils représentent des sphères où une amélioration est possible. Il faut y porter une attention en fonction du contexte. Compte tenu du nombre élevé d'énoncés qui reçoivent un tel score dans chaque catégorie, nous avons jugé inutile de les relever ici.

Questionnaires

Personnel enseignant régulier et suppléant

Partie A - Données professionnelles

1. De quelle unité ou section locale relevez-vous?

- 1) AEFO – Nord-Est publique (#56)
- 2) AEFO – Nord-Ouest publique (#57)
- 3) AEFO - Centre-Sud et Sud-Ouest publique (#58)
- 4) AEFO – Est publique (#59)
- 5) AEFO – Nord-Est catholique (#60A)
- 6) AEFO – Nipissing catholique (#60B)
- 7) AEFO – Moyen-Nord catholique (#61)
- 8) AEFO – Grand Nord-Ouest catholique (#62)
- 9) AEFO – Sud-Ouest catholique (#63)
- 10) AEFO – Centre-Sud catholique (#64)
- 11) AEFO – Est catholique (#65)
- 12) AEFO – Centre-Est catholique (#66)
- 13) AEFO section locale 201 – Lycée Claudel (personnel enseignant)
- 14) AEFO – Unité régionale des administrations scolaires

2. Quels sont les trois premiers caractères alphanumériques du code postal de votre lieu de travail? (p. ex., K2B)

- 1) A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z
- 2) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
- 3) A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

3. Vous êtes :

- 1) Enseignante
- 2) Enseignant
- 3) Enseignante suppléante à long terme
- 4) Enseignant suppléant à long terme

4. Vous êtes :

- 1) Enseignante ou enseignant de classe régulière
- 2) Enseignante-ressource ou enseignant-ressource (appui/soutien à l'élève)
- 3) Enseignante ou enseignant de matières spécialisées
- 4) Conseillère ou conseiller pédagogique
- 5) Enseignante ou enseignant de classe distincte
- 6) En prêt de service
- 7) Autre

5. Est-ce que l'enseignement est la première profession que vous exercez?

- 1) Oui
- 2) Non

6. Où avez-vous complété votre formation initiale à l'enseignement?

- 1) Université d'Ottawa (campus d'Ottawa)
- 2) Université d'Ottawa (campus de Windsor)
- 3) Université d'Ottawa (campus de Toronto)
- 4) Université d'Ottawa (Programme de formation en mode alternatif)
- 5) Université Laurentienne
- 6) Université Laurentienne (Programme de formation en mode alternatif)
- 7) Ontario (en anglais)
- 8) Québec
- 9) Autre province
- 10) Autre pays

7. En quelle année avez-vous obtenu votre diplôme de formation initiale à l'enseignement?

- 1) Avant 1994
- 2) Entre 1994 et 1998
- 3) Entre 1999 et 2002
- 4) Entre 2003 et 2006

8. Quelle a été la durée de la formation initiale à l'enseignement?

- 1) 1 an
- 2) 2 ans
- 3) 3 ans
- 4) 4 ans

9. Quel est votre diplôme le plus élevé?

- 1) Doctorat
- 2) Maîtrise
- 3) Maîtrise en éducation
- 4) B.Ed.
- 5) Autre (p. ex., pour celles et ceux qui ont une lettre de permission)

10. Poursuivez-vous des études actuellement?

- 1) Oui
- 2) Non (*passez au # 12*)

11. Si oui, de quel niveau?

- 1) Doctorat
- 2) Maîtrise
- 3) Maîtrise en éducation
- 4) Programme de formation en mode alternatif
- 5) Qualifications additionnelles
- 6) Qualifications de base additionnelles
- 7) Autre

12. Quel sera le nombre total de vos années d'expérience en éducation au 1er juin 2007?

- 1) 1 à 3
- 2) 3,1 à 6
- 3) 6,1 à 10
- 4) 10,1 à 15
- 5) 15,1 à 25
- 6) 25,1 et plus

13. Vous enseignez au(x) niveau(x) suivant(s) :

- 1) Maternelle
- 2) Jardin
- 3) 1re
- 4) 2e
- 5) 3e
- 6) 4e
- 7) 5e
- 8) 6e
- 9) 7e
- 10) 8e
- 11) 9e
- 12) 10e
- 13) 11e
- 14) 12e
- 15) Ne s'applique pas

14. Êtes-vous titulaire d'une classe à niveaux multiples?

- 1) Oui
- 2) Non (*prenez au # 16*)

15. Si oui, cette classe est à :

- 1) 2 niveaux
- 2) 3 niveaux
- 3) 4 niveaux ou plus

16. Quel sera votre nombre total d'années d'expérience dans votre fonction actuelle (la même classe ou le même poste) au 1er juin 2007?

- 1) 1 à 3
- 2) 3,1 à 6
- 3) 6,1 à 10
- 4) 10,1 à 15
- 5) 15,1 à 25
- 6) 25,1 et plus

17. Quel sera votre nombre total d'années d'expérience dans le même milieu de travail (p. ex., la même école) au 1er juin 2007?

- 1) 1 à 3
- 2) 3,1 à 6
- 3) 6,1 à 10
- 4) 10,1 à 15
- 5) 15,1 à 25
- 6) 25,1 et plus

Partie B - Données sur l'école

(Si vous ne travaillez pas dans une école, passez au # 25.)

18. Combien d'élèves, en moyenne, avez-vous dans votre classe?

- 1) 20 et moins
- 2) 21 à 25
- 3) 26 à 30
- 4) 31 à 35
- 5) 36 et plus

19. Combien d'élèves avec PEI avez-vous dans votre classe?

- 1) Aucun
- 2) 1 ou 2
- 3) 3 à 5
- 4) 6 à 9
- 5) 10 et plus

20. Selon vous, depuis combien d'années la direction est-elle en poste dans votre école?

- 1) Moins d'une année
- 2) 1
- 3) 2 ou 3
- 4) 4 ou 5
- 5) 6 à 10
- 6) 10 et plus

21. Selon vous, votre direction possède approximativement combien d'années d'expérience au total comme direction?

- 1) Moins d'une année
- 2) 1
- 3) 2 ou 3
- 4) 4 ou 5
- 5) 6 à 10
- 6) 10 et plus

22. Combien y a-t-il d'élèves à l'école?

- 1) Moins de 50
- 2) 51 à 100
- 3) 101 à 200
- 4) 201 à 300
- 5) 301 à 400
- 6) 401 à 500
- 7) 501 à 1 000
- 8) 1 001 et plus

23. Quel est le nombre approximatif d'enseignantes à votre école?

- 1) 1 ou 2
- 2) 3 à 5
- 3) 6 à 10
- 4) 11 à 15
- 5) 16 et plus

24. Quel est le nombre approximatif d'enseignants à votre école?

- 1) 1 ou 2
- 2) 3 à 5
- 3) 6 à 10
- 4) 11 à 15
- 5) 16 et plus

Partie C - Données personnelles

25. Êtes-vous née ou né au Canada?

- 1) Oui (*prenez au # 27*)
- 2) Non

26. Sinon, depuis quand êtes-vous au Canada?

- 1) 1960 à 1970
- 2) 1971 à 1980
- 3) 1981 à 1990
- 4) 1991 à 2000
- 5) 2001 à 2006

27. Êtes-vous originaire de la région où vous travaillez?

- 1) Oui (*prenez au # 29*)
- 2) Non

28. Sinon, d'où êtes-vous originaire?

- 1) Ailleurs en Ontario
- 2) Québec
- 3) Autre province
- 4) Autre pays

29. Est-ce que le français est votre langue maternelle?

- 1) Oui
- 2) Non

30. À quel groupe d'âge appartenez-vous?

- 1) Moins de 25 ans
- 2) 25 à 29 ans
- 3) 30 à 34 ans
- 4) 35 à 39 ans
- 5) 40 à 44 ans
- 6) 45 à 49 ans
- 7) 50 à 54 ans
- 8) 55 ans et plus

31. Avez-vous une conjointe ou un conjoint?

- 1) Oui
- 2) Non

32. Avez-vous des enfants qui vivent avec vous?

- 1) Oui
- 2) Non (*prenez au # 34*)

33. L'enfant ou les enfants qui vivent avec vous ont quel âge?

(Noircissez le cercle correspondant au nombre d'enfants dans chaque catégorie qui s'applique.)

- 1) 0 à 2 ans
- 2) 2,1 à 4 ans
- 3) 4,1 à 5 ans
- 4) 5,1 à 6 ans
- 5) 6,1 à 9 ans
- 6) 9,1 à 12 ans
- 7) 12,1 à 15 ans
- 8) 15,1 à 18 ans
- 9) 18,1 et plus

34. Quel était votre revenu familial en 2005?

- 1) 60 000 et moins
- 2) 61 000 à 80 000
- 3) 81 000 à 100 000
- 4) 101 000 à 130 000
- 5) 131 000 à 160 000
- 6) 161 000 et plus

35. Quel était votre salaire au 1er septembre 2005?

- 1) Moins de 40 000
- 2) 41 000 à 50 000
- 3) 51 000 à 60 000
- 4) 61 000 à 70 000
- 5) 71 000 à 80 000
- 6) 81 000 et plus

36. Approximativement, combien de journées de congé de maladie avez-vous utilisées en 2003-2004?

- 1) Aucune
- 2) 1-3
- 3) 4-6
- 4) 7-9
- 5) 10-14
- 6) 15-19
- 7) 20 et plus
- 8) Je ne me souviens pas

37. Approximativement, combien de journées de congé de maladie avez-vous utilisées en 2004-2005?

- 1) Aucune
- 2) 1-3
- 3) 4-6
- 4) 7-9
- 5) 10-14
- 6) 15-19
- 7) 20 et plus
- 8) Je ne me souviens pas

38. Approximativement, combien de journées de congé de maladie avez-vous utilisées en 2005-2006?

- 1) Aucune
- 2) 1-3
- 3) 4-6
- 4) 7-9
- 5) 10-14
- 6) 15-19
- 7) 20 et plus
- 8) Je ne me souviens pas

Partie D – Questions sur le bien-être et la dignité au travail

Section 1 - Quelle est votre opinion sur les énoncés suivants?

Indiquez, en noircissant le cercle correspondant sur la feuille-réponses, à quel point vous êtes en désaccord (1) ou en accord (7) avec chacun des énoncés.

Complètement en désaccord 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) Complètement en accord

39. À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi.
40. Mon travail constitue un défi que j'apprécie.
41. Je parle avec enthousiasme de mon travail.
42. Je me sens bien dans mon environnement de travail.
43. J'aime mon local d'enseignement ou mon bureau.
44. Mon milieu de travail me satisfait.
45. Je me sens bien avec mes collègues de travail.
46. Les communications sont faciles entre les intervenantes et les intervenants de mon lieu de travail.
47. Il existe un climat de confiance mutuelle à mon lieu de travail.

48. À mon lieu de travail, nous travaillons facilement en équipe.

49. Je trouve le climat de travail de plus en plus détendu.
50. Je jouis de plus en plus d'autonomie concernant mon travail.
51. Je sens qu'on me rémunère à la hauteur de mes compétences.
52. J'ai le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.
53. Je n'ai pas besoin d'acheter du matériel ou des ressources avec mon argent.
54. Les ressources technologiques sont disponibles.
55. Mon temps d'accès à l'ordinateur est suffisant.
56. Je travaille moins de 50 heures par semaine.
57. Mon travail me laisse du temps pour des activités familiales ou personnelles.
58. J'arrive à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle.
59. Mon entourage est à l'aise avec le fait que j'apporte du travail à la maison.
60. J'arrive à harmoniser ma vie sociale et mes activités de formation continue.
61. Je mets de côté les activités reliées à mon travail pendant les fins de semaine.
62. Les exigences de ma tâche sont toujours claires et constantes.
63. J'ai un sentiment de fierté à travailler à mon lieu de travail.
64. Je recommanderais mon lieu de travail aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants.
65. Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose d'important.
66. Je sens que ma profession est jugée comme importante par la société.
67. Je ne songe pas à demander une affectation à un autre lieu de travail l'an prochain.

Section 2 - Quel est votre degré de satisfaction par rapport aux activités suivantes?

Indiquez, en noircissant le cercle correspondant sur la feuille-réponses, à quel point vous êtes insatisfaite/insatisfait (1) ou satisfaite/satisfait (7) par rapport à chacun des énoncés. Très grande insatisfaction 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) Très grande satisfaction

68. L'intérêt généré par ma tâche.
69. L'étendue de mes responsabilités.
70. La liberté pour l'initiative et la créativité.
71. L'équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.
72. Le climat de travail.
73. La qualité des contacts humains dans mon lieu de travail.
74. Mes relations avec la direction d'école, ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat.
75. Mes relations avec mes collègues enseignantes et enseignants.
76. Mes relations avec les autres membres du personnel.
77. Mes relations avec le personnel du conseil scolaire.
78. Le matériel ou les ressources disponibles.
79. Mes conditions de travail.
80. La compréhension de la mission du lieu de travail par mes collègues.
81. La distance à parcourir entre mon lieu de travail et mon domicile.
82. Ma rémunération.
83. L'utilisation de mes compétences dans le milieu de travail.
84. La formation continue offerte par le conseil scolaire.

- 85. La formation continue offerte par les universités.
- 86. Les possibilités d'avancement offertes en éducation.
Si vous ne travaillez pas dans une école, passez au # 90.
- 87. Mes relations avec les parents, tutrices ou tuteurs.
- 88. Mes relations avec les élèves.
- 89. La formation continue offerte par l'école.

Section 3 - Selon vous, à quelle fréquence ces événements se produisent-ils dans votre milieu de travail?

Indiquez, en noircissant le cercle correspondant sur la feuille-réponses, la fréquence des incidents.

Jamais 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) Toujours

- 90. Certaines ou certains collègues font des remarques négatives à mon égard.
 - 91. Certaines ou certains collègues ont une attitude hostile envers moi.
 - 92. Mes collègues apprécient mes initiatives.
 - 93. Je reçois du soutien de mes collègues.
 - 94. Je peux parler de mes émotions avec certaines ou certains de mes collègues.
 - 95. J'aborde des questions professionnelles avec mes collègues.
 - 96. J'aime me détendre avec des collègues.
- La direction, ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat :
- 97. utilise un langage approprié avec moi;
 - 98. appuie mes innovations;
 - 99. valorise mes réussites auprès de mes collègues;
 - 100. porte des jugements négatifs à mon endroit devant mes collègues;
 - 101. critique mes collègues devant d'autres collègues;
 - 102. est équitable dans le partage des tâches;
 - 103. est à l'écoute des membres du personnel.

Si vous ne travaillez pas dans une école, passez au #121.

- 104. Certains parents, tutrices ou tuteurs font des remarques négatives à mon égard.
- 105. Je me sens mal à l'aise face à l'attitude insistante de certains parents, tutrices ou tuteurs.
- 106. Je suis inconfortable face à la critique de certains parents, tutrices ou tuteurs.
- 107. Il arrive que des parents, tutrices ou tuteurs parlent de moi à la direction d'école avant qu'on m'en informe.
- 108. Les parents, tutrices ou tuteurs reconnaissent explicitement mes compétences.
- 109. Les parents, tutrices ou tuteurs encouragent mes initiatives.
- 110. Les parents, tutrices ou tuteurs aident leurs enfants à faire leurs devoirs.
- 111. Les élèves emploient un langage approprié avec moi.
- 112. Les élèves me parlent de façon spontanée.
- 113. Je reçois des témoignages d'élèves à qui j'ai enseigné.
- 114. Les élèves me témoignent leur respect.
- 115. Les élèves me critiquent auprès de leurs parents, tutrices ou tuteurs.
- 116. Les élèves me critiquent entre eux.
- 117. Certains élèves ont des comportements blessants à mon égard.

- 118. La direction nous rappelle régulièrement la mission de l'école.
- 119. Je rappelle souvent la mission de l'école aux élèves.
- 120. J'ai l'impression qu'il y a des contradictions dans les règlements de l'école que je dois appliquer.
- 121. Il me semble que certaines activités ne coïncident pas avec la mission de mon lieu de travail.
- 122. Les membres du personnel adhèrent à la mission de mon lieu de travail.
- 123. La mission de mon lieu de travail est perçue comme une contribution importante à la communauté.
- 124. Les attitudes et les comportements à mon lieu de travail confirment que je travaille dans un établissement de langue française.

Partie A - Données professionnelles

1. De quelle section locale relevez-vous?

- 1) Section locale 102 – Dubreuilville, personnel de soutien
- 2) Section locale 103 – Personnel administratif, professionnel et de soutien pédagogique (PAPSP)
- 3) Section locale 202 – Lycée Claudel, personnel de soutien
- 4) Section locale 203 – Centre psychosocial pour enfants et familles d'Ottawa (CPS)

2. Vous êtes :

- 1) Femme
- 2) Homme

3. Vous êtes membre du :

- 1) Personnel professionnel (p. ex., psychologue, travailleuse sociale/travailleur social, orthophoniste)
- 2) Personnel de soutien technique (p. ex., secrétaire, concierge, conductrice/conducteur d'autobus, commis)

4. Quel est votre diplôme le plus élevé?

- 1) Doctorat
- 2) Maîtrise
- 3) Maîtrise en éducation
- 4) Baccalauréat
- 5) Diplôme collégial
- 6) Diplôme d'études secondaires
- 7) Autre

5. Poursuivez-vous des études actuellement?

- 1) Oui
- 2) Non

6. Si oui, de quel niveau?

- 1) Doctorat
- 2) Maîtrise
- 3) Maîtrise en éducation
- 4) Baccalauréat
- 5) Diplôme collégial
- 6) Autre

7. Quel sera le nombre total de vos années d'expérience sur le marché du travail au 1er juin 2007?

- 1) 1 à 3
- 2) 3,1 à 6
- 3) 6,1 à 10
- 4) 10,1 à 15
- 5) 15,1 à 25
- 6) 25,1 et plus

8. Quel sera le nombre total de vos années d'expérience dans un établissement à vocation éducative au 1er juin 2007?

- 1) 1 à 3
- 2) 3,1 à 6
- 3) 6,1 à 10
- 4) 10,1 à 15
- 5) 15,1 à 25
- 6) 25,1 et plus
- 7) Ne s'applique pas

Partie B - Données sur le milieu de travail

9. Quels sont les trois premiers caractères alphanumériques du code postal de votre lieu de travail? (p. ex., K2B)

- 1) A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z
- 2) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9
- 3) A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

10. Selon vous, depuis combien d'années votre superviseure immédiate ou superviseur immédiat est-il en poste à votre milieu de travail?

- 1) 1 à 3
- 2) 4 à 6
- 3) 7 à 10
- 4) 11 et plus

Partie C - Données personnelles

11. Êtes-vous née ou né au Canada?

- 1) Oui (Passez au # 13)
- 2) Non

12. Sinon, depuis quand êtes-vous au Canada?

- 1) 1960 à 1970
- 2) 1971 à 1980
- 3) 1981 à 1990
- 4) 1991 à 2000
- 5) 2001 à 2006

13. Êtes-vous originaire de la région où vous travaillez?

- 1) Oui (Passez au # 15)
- 2) Non

14. Sinon, d'où êtes-vous originaire?

- 1) Ailleurs en Ontario
- 2) Québec
- 3) Autre province
- 4) Autre pays

15. Est-ce que le français est votre langue maternelle?

- 1) Oui
- 2) Non

16. À quel groupe d'âge appartenez-vous?

- 1) Moins de 25 ans
- 2) 25 à 29 ans
- 3) 30 à 34 ans
- 4) 35 à 39 ans
- 5) 40 à 44 ans
- 6) 45 à 49 ans
- 7) 50 à 54 ans
- 8) 55 ans et plus

17. Avez-vous une conjointe ou un conjoint?

- 1) Oui
- 2) Non

18. Avez-vous des enfants qui vivent avec vous?

- 1) Oui
- 2) Non (Passez au # 20)

19. L'enfant ou les enfants qui vivent avec vous ont quel âge?

(Noircissez le cercle correspondant au nombre d'enfants dans chaque catégorie qui s'applique.)

- 1) 0 à 2 ans
- 2) 2,1 à 4 ans
- 3) 4,1 à 5 ans
- 4) 5,1 à 6 ans
- 5) 6,1 à 9 ans
- 6) 9,1 à 12 ans
- 7) 12,1 à 15 ans
- 8) 15,1 à 18 ans
- 9) 18,1 et plus

20. Quel était votre revenu familial en 2005?

- 1) 50 000 et moins
- 2) 51 000 à 60 000

- 3) 61 000 à 80 000
- 4) 81 000 à 100 000
- 5) 101 000 et plus

21. Quel était votre salaire au 1er septembre 2005?

- 1) Moins de 30 000
- 2) 31 000 à 40 000
- 3) 41 000 à 50 000
- 4) 51 000 à 60 000
- 5) 61 000 à 70 000
- 6) 71 000 à 80 000
- 8) 81 000 et plus

22. Approximativement combien de journées de congé de maladie avez-vous utilisées en 2003-2004 :

- 1) Aucune
- 2) 1-3
- 3) 4-6
- 4) 7-9
- 5) 10-14
- 6) 15-19
- 7) 20 et plus
- 8) Je ne m'en souviens pas

23. Approximativement combien de journées de congé de maladie avez-vous utilisées en 2004-2005 :

- 1) Aucune
- 2) 1-3
- 3) 4-6
- 4) 7-9
- 5) 10-14
- 6) 15-19
- 7) 20 et plus
- 8) Je ne m'en souviens pas

24. Approximativement combien de journées de congé de maladie avez-vous utilisées en 2005-2006 :

- 1) Aucune
- 2) 1-3
- 3) 4-6
- 4) 7-9
- 5) 10-14
- 6) 15-19
- 7) 20 et plus
- 8) Je ne m'en souviens pas

Partie D – Questions sur le bien-être et la dignité au travail

Section 1 - Quelle est votre opinion sur les énoncés suivants?

Indiquez, en noircissant le cercle correspondant sur la feuille-réponses, à quel point vous êtes en désaccord (1) ou en accord (7) avec chacun des énoncés.

Complètement en désaccord 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) Complètement en accord

- 25. À salaire égal, je ne changerais pas d'emploi.
- 26. Mon travail constitue un défi que j'apprécie.
- 27. Je parle avec enthousiasme de mon travail.
- 28. Je me sens bien dans mon environnement de travail.
- 29. J'aime mon local ou mon lieu de travail.
- 30. Mon milieu de travail me satisfait.
- 31. Je me sens bien avec mes collègues de travail.
- 32. Les communications sont faciles avec les autres intervenantes et intervenants de mon lieu de travail.
- 33. Il existe un climat de confiance mutuelle dans mon lieu de travail.
- 34. À mon lieu de travail, nous travaillons facilement en équipe.
- 35. Je trouve le climat de travail de plus en plus détendu.

- 36. Je jouis de plus en plus d'autonomie dans mon travail.
- 37. Je sens qu'on me rémunère à la hauteur de mes compétences.
- 38. J'ai le matériel ou les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.
- 39. Je n'ai pas besoin d'acheter du matériel ou des ressources avec mon argent.
- 40. Les ressources technologiques sont disponibles.
- 41. Mon temps d'accès à l'ordinateur est suffisant.
- 42. Je travaille moins de 50 heures par semaine.
- 43. Mon travail me laisse du temps pour des activités familiales ou personnelles.
- 44. J'arrive à concilier ma vie privée et ma vie professionnelle.
- 45. Le cas échéant, mon entourage est à l'aise avec le fait que j'apporte du travail à la maison.
- 46. J'arrive à harmoniser ma vie sociale et mes activités de formation continue.
- 47. Je mets de côté les activités reliées à mon travail pendant les fins de semaine.
- 48. Les exigences de la tâche sont toujours claires et constantes.
- 49. J'ai un sentiment de fierté à travailler à mon lieu de travail.
- 50. Je recommanderais mon lieu de travail aux débutantes et aux débutants.
- 51. Mon travail me donne le sentiment d'accomplir quelque chose d'important.
- 52. Je sens que mon travail est jugé comme important par la société.
- 53. Je ne songe pas à demander une affectation à un autre lieu de travail l'an prochain.

Section 2 - Quel est votre degré de satisfaction par rapport aux activités suivantes?

Indiquez, en noircissant le cercle correspondant sur la feuille-réponses, à quel point vous êtes insatisfaite/insatisfait (1) ou satisfaite/satisfait (7) par rapport à chacun des énoncés.

Très grande insatisfaction 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) Très grande satisfaction

- 54. L'intérêt généré par mon travail.
- 55. L'étendue de mes responsabilités.
- 56. La liberté pour l'initiative et la créativité.
- 57. L'équilibre entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.
- 58. La distance à parcourir entre mon lieu de travail et mon domicile.
- 59. Le climat de travail.
- 60. La qualité des contacts humains dans mon lieu de travail.
- 61. Mes relations avec ma superviseuse immédiate ou mon superviseur immédiat.
- 62. Mes relations avec les parents, tuteurs et tuteuses.
- 63. Mes relations avec les autres membres du personnel.
- 64. Mes relations avec les élèves, les enfants, les clientes ou les clients.
- 65. Mes relations avec le personnel de l'employeur.
- 66. La compréhension de la mission du lieu de travail par mes collègues.
- 67. Le matériel ou les ressources disponibles.
- 68. Mes conditions de travail.
- 69. Ma rémunération.
- 70. L'utilisation de mes compétences dans le milieu de travail.
- 71. La formation continue offerte par mon lieu de travail.

72. La formation continue offerte par l'employeur.
73. La formation continue offerte par les institutions postsecondaires.
74. Les possibilités d'avancement offertes au travail.

Section 3 - Selon vous, à quelle fréquence ces événements se produisent-ils dans votre milieu de travail?

Indiquez, en noircissant le cercle correspondant sur la feuille-réponses, la fréquence des incidents.

Jamais 1) 2) 3) 4) 5) 6) 7) Toujours

75. Certaines ou certains collègues font des remarques négatives à mon égard.

76. Certaines ou certains collègues ont une attitude hostile envers moi.

77. J'aborde des questions de travail avec mes collègues.

78. Mes collègues apprécient mes initiatives.

79. Je reçois du soutien de mes collègues.

80. Je peux parler de mes émotions avec certaines ou certains de mes collègues.

81. J'aime me détendre avec mes collègues.

Ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat :

82. utilise un langage approprié avec moi;

83. appuie mes innovations;

84. valorise mes réussites auprès de mes collègues;

85. porte des jugements négatifs à mon endroit devant mes collègues;

86. critique mes collègues devant d'autres collègues;

87. est équitable dans le partage des tâches;

88. est à l'écoute des membres du personnel.

89. Certains parents, tutrices ou tuteurs font des remarques négatives à mon égard.

90. Il arrive que des parents, tutrices ou tuteurs parlent de moi à ma superviseure immédiate ou à mon superviseur immédiat avant qu'on m'en informe.

91. Je suis inconfortable face à la critique de certains parents, tutrices ou tuteurs.

92. Je me sens mal à l'aise face à l'attitude insistante de certains parents, tutrices ou tuteurs.

93. Les parents, tutrices ou tuteurs reconnaissent explicitement mes compétences.

94. Les parents, tutrices ou tuteurs encouragent mes initiatives.

95. J'ai l'impression que les parents, tutrices ou tuteurs aident leurs enfants.

Les élèves, les enfants, les clientes ou les clients :

96. emploient un langage approprié avec moi;

97. me parlent de façon spontanée;

98. me témoignent leur respect;

99. me critiquent auprès des parents, tutrices ou tuteurs;

100. me critiquent entre eux.

101. Je reçois des témoignages d'élèves, d'enfants, de clientes ou de clients.

102. Certains élèves, enfants, clientes ou clients ont des comportements blessants à mon égard.

103. Ma superviseure immédiate ou mon superviseur immédiat rappelle régulièrement la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement.

104. Je rappelle souvent la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement aux élèves, aux enfants, aux clientes ou aux clients.

105. J'ai l'impression qu'il y a des contradictions dans les règlements de mon conseil scolaire ou de mon établissement que je dois appliquer.

106. Il me semble que certaines activités ne coïncident pas avec la mission de mon conseil scolaire ou de mon établissement.

107. Les membres du personnel adhèrent à la mission du conseil scolaire ou de l'établissement.

108. La mission du conseil scolaire ou de l'établissement est perçue comme une contribution importante à la communauté.

109. Les attitudes et les comportements à mon lieu de travail confirment que je travaille dans un établissement de langue française.

Bibliographie

- ALLAIRE, L. 2004, « Qu'est-ce qu'on attend pour être heureux au travail », *Nouvelles CSQ*, mai-juin. (<http://www.csq.qc.net/sites/1676/nouvelle/mai04/P16-17-18.pdf>)
- ASHKANASY, N.M., C.P.M. Wilderom and M.F. Peterson. 2000, *Handbook of Organizational Culture and Climate*, Thousand Oaks, Sage.
- BACHKIROVA. 2005, "Teacher Stress and Personal Values: An Exploratory Study", *School Psychology International*, 26, p. 340-352.
- BORG, M. G. and R. J. Riding. 1991, "Occupational Stress and Satisfaction in Teaching", *British Educational Research Journal*, 17, p. 263-281.
- BOYLE, G. J., M. G. Borg, J. M. Falzon and A. J. Baglioni. 1995, "A Structural Model of the Dimensions of Teacher Stress", *British Journal of Educational Psychology*, 65, p. 49-67.
- BRANHAN, L. 2005, *The 7 Hidden Reasons Employees Leave*, New York, American Management Association.
- BROSSARD, L. 1999, « Les jeunes profs ou l'entrée dans la profession », *Vie pédagogique*, no 111, avril-mai.
- BRUNET, L. et A. Savoie. 1999, *Le climat de travail*, Montréal, Éditions Logiques.
- CARLYLE, D. and P. Woods. 2002, *Emotions of Teacher Stress*. Stoke-on-Trent, Trentham Books.
- COOPER, C. L. 2000, *Stress at Work*, October 6. (<http://stress.channel4.com>)
- COURCY, F., A. Savoie et L. Brunet. 2004, *Violences au travail*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- DIENER, E. and R.E. Lucas. 1999, "Personality and Subjective Well-Being" in D. Kahneman, E. Diener, and N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, New York, Russell Sage Foundation, p. 213-229.
- DIENER, E. 2000, "Subjective Well-Being: The Science of Happiness, and a Proposal for a National Index", *American Psychologist*, 55, p. 34-43.
- DIENER, E. and R.J. Larsen. 1993, "The Experience of Emotional Well-Being" in M. Lewis and J.M. Halivand (Eds.), *Handbook of Emotions*, New York, Guilford Press, p. 404-415.
- EVERS, W.J., W. Tomic and A. Brouwers. 2004, "Burnout Among Teachers: Students' and Teachers' Perceptions Compared", *School Psychology International*, 25(2), p. 131-148.
- FARBER, B. A. 1984, "Stress and Burnout in Suburban Teachers", *Journal of Educational Research*, 77, p. 325-331.
- FARBER, B. A. 1991, *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*, San Francisco, Jossey-Bass.
- FARBER, B. A. 2000, "Treatment Strategies for Different Types of Teacher Burnout", *Journal of Clinical Psychology*, 56, p. 675-689.
- POIRIER, C. et N. Gravel. 1992, *Mieux comprendre sa vie au travail*, Montréal, Les Éditions de l'Homme.
- GREENGLASS, E., R. Burke and R. Konarski. 1997, "The Impact of Social Support on the Development of Burnout in Teachers: Examination of a Model", *Work & Stress*, 11(4), p. 267-278.
- HAKANEN, J.J., A.B. Bakker and W.B. Schaufelal. 2006, "Burnout and Work Engagement among Teachers", *Journal of School Psychology*, 43, p. 495-513.
- JACKSON, L. and S. Rothmann. 2005, "Work-Related Well-Being of Educators in a District of the North-West Province", *Perspectives in Education*, 23(3), p. 107-122.
- JACOBSSON, C., A. Pousette and I. Thylefors. 2001, "Managing Stress and Feelings of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers", *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45(1), p. 37-53.

- JEFFREY, D., and F. Sun. 2006, *Enseignants dans la violence*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- KARASEK, R. and T. Theorell. 1990, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.
- KARASEK, R.A. 1979, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administration Science Quarterly*, 24, p. 285-307.
- KINNUNEN, U. 1989, "Teacher Stress over a School Year", *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, University of Jyväskylä.
- KINNUNEN, U. and K. Salo. 1994, "Teacher Stress: An Eight-year Follow-up Study on Teachers' Work, Stress, and Health", *Anxiety, Stress, and Coping*, 7, p. 319-337.
- KINNUNEN, U., T. Parkatti and A. Rasku. 1994, "Occupational Well-Being among Aging Teachers in Finland", *Scandinavian Journal of Educational Research*, 38, p. 315-332.
- KOVES, V., P.S. Chanoit et S. Labarte. 1997, *Les enseignants et leur santé*, Paris, Frison Roche.
- KYRIACOU, C. 2000, *Stress-Busting for Teachers*, Cheltenham, Stanley Thornes Publishers Ltd.
- LAUNIS, K. et A. Koli. 2004, « Le bien-être au travail en mutation chez les enseignants – Une nouvelle approche guidée par la théorie culturelle et historique de l'activité », *Pistes*, 6(2). (Document téléaccessible) (<http://www.pistes.uqam.ca/v6n2/articles/v6n2a6.htm>)
- MANTHEI, R., A. Gilmore, B. Tuck and V. Adair. 1996, "Teacher Stress in Intermediate Schools", *Educational Research*, 38(1), p. 3-19.
- MERCER-MMC. 2007, *Sondage sur le climat de travail (à l'Université d'Ottawa); Guide d'interprétation des résultats du sondage*. (http://www.rh.uottawa.ca/fichiers/survey/workclimate/2006/Sondage_2006_guide_interpretation.pdf)
- OECTA (Ontario English Catholic Teachers' Association), *Bullying in the Workplace Survey 2005*. (<http://www.oecta.on.ca/forteachers/bullyresources.htm>)
- OECTA (Ontario English Catholic Teachers' Association). 2006, *Joint Brief. Addressing Workplace Bullying in Ontario*. (<http://www.oecta.on.ca/publications/papers.htm>)
- PITHERS, R. and G. Fogarthy. 1995, "Occupational Stress among Vocational Teachers", *British Journal of Educational Psychology*, 68, p. 269-279.
- RUDOW, B. 1999, "Stress and Burnout in the Teaching Profession: European Studies, Issues, and Research Perspectives" in A. M. Huberman (Ed.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice*, New York7, Cambridge University Press, p. 38-58.
- RYAN, R. M. and E.L. Deci. 2001, "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being", *Annual Review of Psychology*, 52, p. 68-78.
- RYFF, C.D. and C.L.M. Keyes. 1995, "The Structure of Psychological Well-Being Revisited", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, p. 719-727.
- RYFF, C.D. and B. Singer. 1998, "The Contours of Positive Human Health", *Psychological Inquiry*, 9, p. 1-28.
- SIEGRIST, J. 1996, "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, p. 27-41.
- SOARES, A. 2002, *Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail*. (<http://www.securitesociale.csq.qc.net/sites/1687/documents/sante/harcelem.pdf>)
- SOARES, A. 2004, *Travailler avec le cœur : la santé mentale et les émotions au travail*, Centrale des Syndicats du Québec. (<http://www.securitesociale.csq.qc.net/index.cfm/2,0,1687,9935,2852,0,html>)
- TRAVERS, C. J. and C.L. Cooper. 1996, *Teachers Under Stress. Stress in the Teaching Profession*, London, Routledge.
- Vector Poll (The). 2006, *Workplace Violence in the Public Sector in Nova Scotia*. (http://www.stopworkplaceviolence.ca/downloads/Work_violence_reporT.pdf)

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens
681, chemin Belfast, Ottawa (Ontario) K1G 0Z4
Tél. : (613) 244-2336, 1-800-267-4217
Télec. : (613) 563-7718, 1-888-609-7718
Courriel : aefo@aefo.on.ca
Site Web : www.aefo.on.ca