
**RECOMMANDATION
DU COMITÉ CATHOLIQUE
AU MINISTRE DE L'ÉDUCATION
Québec, juillet 1978**

**Pour remédier
à l'instabilité
chez les professeurs
d'enseignement
religieux et moral
au niveau secondaire**

**E3S9
C65
P877
1978
QCSE**



Gouvernement du Québec
**Conseil supérieur
de l'éducation**

SOMMAIRE

- Afin d'atténuer l'instabilité qui se manifeste chez les professeurs d'enseignement religieux et moral au niveau secondaire;
- afin de contrer certains effets indésirés résultant de l'application des clauses relatives à la sécurité d'emploi contenues dans la convention collective de 1976, clauses qui ont accru cette instabilité;
- afin de permettre aux écoles reconnues comme catholiques de dispenser un enseignement religieux et moral de qualité, qui corresponde véritablement aux attentes des parents et des jeunes;

le Comité catholique du Conseil supérieur de l'éducation fait les recommandations suivantes à l'adresse du ministère de l'Éducation et de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec en vue des prochaines négociations:

- 1- Il faut chercher à dépasser le critère unique de l'ancienneté comme base de la sécurité d'emploi, pour prendre en compte d'autres facteurs ou d'autres droits comme: le droit de l'enfant à un enseignement de qualité, les exigences d'une école confessionnelle et de son projet éducatif;
- 2- Il convient, si l'on n'envisage pas de changements majeurs dans les dispositions actuelles concernant la sécurité d'emploi, de faire de l'enseignement religieux et moral un champ spécifique, voire même un secteur distinct;
- 3- Il y a lieu de procéder à la définition de critères de réaffectation en enseignement religieux et moral;
- 4- Il importe de mettre au point des mesures de soutien pédagogique pour les professeurs qui sont appelés à dispenser l'enseignement religieux et moral mais qui n'ont pas la formation préalable suffisante.

REÇU LE

28 OCT. 2014

Par *Documentation*

POUR REMEDIER A L'INSTABILITE CHEZ LES
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT RELIGIEUX ET MORAL
AU NIVEAU SECONDAIRE

1. Nature et causes du problème

On sait que les conventions collectives contiennent diverses clauses qui régissent les questions complexes de sécurité d'emploi et de surplus de personnel consécutif à la diminution du nombre des élèves. Sans entrer dans les détails techniques, disons qu'il en résulte, pour l'ensemble des disciplines, une mobilité plus grande parmi les enseignants qui comptent peu d'années de service et qui, selon les termes des conventions, se trouvent "mis en surplus".

Le domaine de l'enseignement religieux et moral n'est pas le seul touché, mais l'instabilité du personnel s'y révèle particulièrement aiguë. Un relevé exhaustif de la situation dans l'ensemble des écoles secondaires du Québec reste à faire; il révélerait sans doute des variations d'une région à une autre, compte tenu des conventions locales et des caractéristiques régionales du personnel enseignant. Mais suffisamment de cas nous ont été signalés au cours de cette année pour que nous alertions les partenaires à la toute prochaine négociation. Déjà, dans certaines écoles, la situation est sérieusement détériorée et les protestations des parents, des professeurs et des administrateurs s'élèvent. Nous voulons dénoncer le fait que, par suite d'une mécanique impitoyable des conventions collectives, des professeurs pas préparés du tout pour l'enseignement religieux et surtout peu ou pas croyants soient appelés à dispenser l'enseignement religieux, voire même contraints de le faire.

Citons le cas d'une commission scolaire où l'on se retrouve avec 20 professeurs d'enseignement religieux sur 31 qui ne sont pas préparés pour cet enseignement. Une autre en compte 16 sur 33. Au niveau des écoles, il arrive que des départements de sciences religieuses et morales voient changer, chaque année, le tiers ou la moitié de leurs professeurs. C'est dire, par exemple, que dans une école secondaire qui compte une équipe de 8 professeurs d'enseignement religieux et moral, il peut se faire que 2, 3 ou 4 d'entre eux soient contraints de quitter leur poste en fin d'année.

Les clauses des conventions tombent comme un couperet. Peu importe que les professeurs touchés soient compétents ou non, qu'ils détiennent un diplôme universitaire en sciences religieuses ou soient les animateurs de l'équipe, ils doivent partir. Ils entrent alors dans le "jeu de quilles" de la réaffectation. Par qui seront-ils remplacés? Généralement par des professeurs d'une autre matière, eux-mêmes "mis en surplus d'affectation" et qui se voient quasi contraints de choisir l'enseignement religieux ou l'enseignement moral "pour sauver leur emploi".

On devine immédiatement les effets néfastes de cette "émigration" et de cette "immigration" forcées. Ainsi partent, indifféremment, les mauvais et les bons professeurs de religion. Ainsi arrivent, indistinctement, des professeurs nouveaux, les uns bien intentionnés, quelquefois compétents, les autres peu ou pas. Ces arrivants se savent "en transit", certains d'être mis encore en ballottage l'année prochaine, ou désireux de se trouver un meilleur poste. Comment peut-on constituer une équipe dans un contexte de pareille instabilité? Comment peut-on instituer un véritable programme de perfectionnement avec des professeurs "de passage"?

2. Situation particulière de l'enseignement religieux et moral

Soulignons à nouveau que le secteur de l'enseignement religieux n'est pas le seul à être touché. Au départ, toutes les disciplines se trouvent pour ainsi dire sur le même pied; elles sont toutes sujettes à ces migrations indésirées. Mais l'enseignement religieux et moral est peut-être la discipline la plus vulnérable. Elle peut être la plus affectée. Plusieurs raisons expliquent cette situation particulière de l'enseignement religieux et moral.

a) ancienneté relativement basse

Tout d'abord l'ancienneté y est généralement assez basse, comparativement aux autres disciplines. D'où une plus grande vulnérabilité pour les professeurs oeuvrant dans ce secteur. Pourquoi l'ancienneté est-elle basse? Pour divers motifs qu'il serait long d'exposer ici. Mentionnons seulement deux points. Au cours des années '60 et au début des années '70, il existait une forte demande pour des professeurs d'enseignement religieux. Cette discipline a ainsi parfois servi de "porte d'entrée" dans le système scolaire: après une année ou deux d'enseignement dans cette discipline, en raison surtout de l'évolution considérable qui s'opérait alors dans la population au plan religieux, plusieurs professeurs ont choisi de passer à une autre discipline. Ajoutons qu'aujourd'hui encore, notamment dans les régions en expansion démographique, on manque de professeurs en enseignement religieux; mais les postes ouverts sont comblés en suivant les dispositions de la convention collective.

b) moins d'exigences spécifiques de départ

D'autres matières sont moins touchées parce qu'elles comportent des exigences spécifiques qu'il n'est pas facile de mettre de côté. Quel professeur mis en surplus osera choisir d'enseigner la musique ou l'espagnol s'il n'a aucune habileté ou aucune connaissance en ces domaines? Un type peu sportif ou obèse hésitera longtemps avant de se lancer en éducation physique. Mais, face à l'enseignement religieux, on est porté à se dire: "J'arriverai à me débrouiller... Je ferai ce que je pourrai..."

c) absence de critères de réaffectation

Il faut déplorer l'absence de critères de réaffectation, ce qui fait que l'enseignement religieux et moral demeure exposé, toutes portes ouvertes, à n'importe quel choix. Car la règle qui prévaut pour la réaffectation des professeurs en surplus est la règle du n'importe-quoi. "N'importe qui peut aller n'importe où, pourvu qu'il soit vieux."

d) cheminement intérieur des personnes

Ajoutons un autre effet qui résulte de l'application des clauses actuelles de sécurité d'emploi et qui touche spécifiquement l'enseignement religieux catholique. Les professeurs d'enseignement religieux dont la sécurité d'emploi est assurée ne sont pas pour autant immuables dans leur cheminement personnel et dans leur option religieuse. La certitude de l'emploi ne garantit pas la certitude de la foi.

Il arrive qu'en cours de carrière des professeurs d'enseignement religieux se découvrent progressivement mal à l'aise dans une discipline où ils ont pu exceller, mais qui devient plutôt lourde

pour eux, ou pour leurs élèves. Les raisons peuvent être multiples: foi vacillante, réorientation dans la vie, incapacité de suivre l'évolution de l'Eglise, lassitude. Par exemple, un bon professeur d'enseignement religieux peut sentir après des années un certain épuisement et, sans que sa foi soit nullement en cause, souhaiter passer à une autre discipline. A l'inverse, on pourra désirer le départ d'un enseignant qui s'acquitte plutôt mal de sa tâche dans une discipline où le témoignage personnel est requis.

Présentement, les transferts ne sont pratiquement pas possibles. Les professeurs d'enseignement religieux qui voudraient ou qui devraient demander un changement se trouvent placés dans la difficile alternative suivante: ou rester à leur poste pour sauver leur emploi, ou perdre leur sécurité matérielle en cherchant à passer à une autre discipline. Nous croyons qu'il faut à tout prix tenir compte de ces cheminements personnels, pour assurer le respect de la conscience des gens et le droit des jeunes à un enseignement religieux de qualité. La définition actuelle des clauses de sécurité d'emploi pose pour l'instant des contraintes qui semblent insurmontables.

3. Recherche de solutions

La situation des professeurs d'enseignement religieux constitue pour ainsi dire un cas-type de l'embrouillamini qu'engendrent les mécanismes actuels prévus pour assurer la sécurité des professeurs et faire face au surplus de personnel consécutif à la diminution de la clientèle scolaire. Il en résulte un climat d'irritation et d'agressivité chez beaucoup d'enseignants, une nouvelle forme d'insécurité lassante.

3.1 Dépasser le critère unique de l'ancienneté

Le Comité catholique ne veut pas mettre ici en cause l'objectif fondamental accepté et visé par toutes les parties à la négociation, savoir: assurer, dans toute la mesure du possible, la sécurité d'emploi des enseignants. Il s'agit d'une responsabilité sociale évidente. Mais il est tout aussi évident que l'on ne peut se satisfaire des dispositions actuelles qui misent sur le critère unique de l'ancienneté.

Comme le rappelle la philosophie, aucun droit n'est absolu. Pas même le droit à la vie, note Jacques Maritain, car même ce droit premier connaît des limitations: légitime défense, guerre juste, peine de mort. Par conséquent, il est clair que le droit à la sécurité d'emploi ne peut s'appliquer de manière illimitée et inconditionnelle. Il ne peut se concrétiser qu'en tenant compte d'autres droits et d'autres facteurs qui revêtent également une importance capitale, si l'on veut que l'école remplisse ses fins et qu'elle soit autre chose que le lieu de la sécurité d'emploi pour des travailleurs syndiqués.

Mentionnons parmi ces autres droits ou autres facteurs à considérer: le droit de l'enfant à un enseignement de qualité, les besoins particuliers d'une école confessionnelle, les exigences de fonctionnement d'une équipe ou de mise en oeuvre d'un projet éducatif dans une école. S'il faut continuer de chercher à garantir le mieux possible la sécurité des enseignants, ce ne peut être aux dépens des enfants et de l'éducation.

La mobilité accrue chez le personnel enseignant de moindre ancienneté n'est qu'une des retombées des clauses actuelles de sécurité d'emploi. Si on voulait en faire le bilan global, il

faudrait aller plus loin et chercher à pallier d'autres conséquences inévitables comme, par exemple, le vieillissement progressif des effectifs, le risque d'une motivation décroissante, etc.

3.2 Faire de l'enseignement religieux et moral un champ spécifique

Le mot "champ" est ici employé dans le sens précis que lui confert l'article 5-6.04 de la convention provinciale de 1976. Le champ délimite un domaine ou une zone d'enseignement et permet d'y contenir en partie les déplacements du personnel en surplus.

Le Comité catholique est conscient que l'idée d'un champ spécial ne constitue peut-être pas en soi une formule idéale. La délimitation d'un champ comporte en effet à la fois des avantages et des inconvénients. Et il est difficile, après seulement deux ans d'application de la convention collective, de dire de manière concluante si les avantages l'emportent. Il faudrait une évaluation plus serrée du genre de "protection" que peut procurer la frontière d'un champ et ses conséquences de longue durée. On sait qu'il existe déjà 25 champs distincts et on peut présumer que l'enseignement religieux ne sera pas la seule discipline à demander l'addition d'un 26e ou d'un 27e. A la fin, que signifiera l'existence d'autant de champs? Permettront-ils vraiment d'arrêter la galopade entre les matières? Il faut continuer de chercher des solutions autres, au-delà des concepts et des mécanismes de la présente convention.

Cependant, si l'on n'envisage pas de changements majeurs dans les dispositions actuelles relatives à la sécurité d'emploi (section 5-6.00 de la convention), le Comité catholique estime qu'il y a lieu de faire de l'enseignement religieux et moral un champ distinct. Cela signifie concrètement que l'enseignement religieux et moral devrait être sorti de l'actuel champ 7, qui regroupe la plupart des cours de formation générale, pour devenir un champ spécifique, à l'instar de nombreux cours professionnels (champs 8 à 24) ou des sciences et mathématiques au secondaire (champ 5).

L'existence d'un champ spécifique assurerait que les professeurs mis en surplus le seraient par suite d'un surplus dans le domaine de l'enseignement religieux, et non en raison d'un surplus dans une autre discipline faisant partie de l'actuel champ 7. Le champ aurait pour effet de tamiser les "départs" de professeurs d'enseignement religieux et moral. En d'autres mots, ne partiraient que les professeurs qui ne seraient plus nécessaires en raison de la diminution des élèves en enseignement religieux, ou qui désireraient changer de champ.

A l'appui de cette demande, le Comité catholique apporte une seule raison: la nécessité pour une école catholique de dispenser un enseignement religieux catholique ou un enseignement moral de qualité et, partant, de s'assurer d'un personnel suffisamment stable et compétent. Il y va d'une activité essentielle pour une école confessionnelle. Il s'agit du reste d'un domaine d'éducation au sujet duquel la population se montre de plus en plus attentive et exigeante. Il convient d'en reconnaître les exigences particulières, tant pour les élèves que pour les maîtres, jusque dans la convention.

3.3 Préciser des critères de réaffectation en enseignement religieux et moral

L'existence d'un champ spécifique ne suffira toutefois pas à contrer les aléas des migrations actuelles. Il sera en outre nécessaire de procéder à la définition de critères de réaffectation en enseignement religieux catholique, pour tamiser en quelque sorte les entrées de professeurs dans cette discipline. On imagine mal qu'on puisse confier l'enseignement de la musique à un professeur de chimie mis en surplus qui ne connaîtrait rien à la musique. Si la musique a ses exigences, et les sciences et l'orthopédagogie, l'enseignement religieux et moral a aussi les siennes. C'est pourquoi la réaffectation dans ce secteur devrait se faire à partir de critères établis.

Nous proposons les trois critères suivants:

- être de foi catholique (dans le cas de l'enseignement religieux catholique);
- manifester des signes d'intérêt pour les objectifs de formation de cette discipline;
- s'engager à poursuivre un perfectionnement dans cette matière.

Ces critères peuvent faire l'objet d'une déclaration ou d'une évaluation. Il reviendrait aux partenaires de la négociation locale d'en préciser les modalités.

S'il est nécessaire, pour faire respecter ces critères de réaffectation, que l'enseignement religieux et moral devienne à la fois un champ et un secteur spécifiques, suivant les termes de la convention, le Comité catholique estime qu'il faut alors lui conférer ce double statut. C'est déjà le cas du champ 1 qui concerne l'orthopédagogie et qui constitue également un secteur distinct.

3.4 Mettre au point des formules de soutien pédagogique

Dans l'immédiat, pour remédier notamment à l'arrivée de nombreux enseignants non préparés pour l'enseignement religieux et moral, il importe de prévoir des mesures pour assurer la mise à jour, le perfectionnement ou le recyclage de ces professeurs "immigrants". Cette situation en partie nouvelle oblige à repenser le travail d'animation pédagogique auprès d'eux. Il ne s'agit pas de leur procurer un perfectionnement de type académique ou universitaire, mais plutôt de les accompagner d'étape en étape, en les aidant à percevoir le contenu et la pédagogie des programmes offerts. Nous savons que le ministère de l'Education, dans le cadre du plan de développement de l'éducation chrétienne, a engagé un examen des politiques d'appoint qui s'imposent à ce sujet. Cette initiative vient à point nommé.

* * * * *



L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE
Novembre 1978

Réalisé par la Direction des communications
du Conseil supérieur de l'éducation, 7879-12

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION



QCSE006896



L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE

Novembre 1978