

Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : mesure relative de la satisfaction du personnel

Pour tout renseignement concernant l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Site Web : statistique.quebec.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2025
ISBN 978-2-555-00849-6 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2025

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Mars 2025

Avant-propos

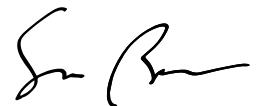
Le fonctionnement du réseau scolaire québécois repose sur l'expertise diversifiée et complémentaire des différentes catégories de membres du personnel qui y travaillent. Chaque personne joue un rôle essentiel dans la réussite éducative et le bien-être des élèves. Véritable pilier de notre système éducatif, le personnel enseignant inspire et motive les élèves grâce à son expertise pédagogique et à son engagement envers l'apprentissage continu. Le personnel professionnel offre un soutien éducatif crucial en répondant aux besoins spécifiques des élèves et en collaborant avec le personnel enseignant et le personnel d'encadrement pour favoriser la réussite de tous et toutes. Le personnel de soutien contribue à créer un environnement scolaire sécuritaire, propre et propice à l'apprentissage. Enfin, le personnel d'encadrement, comme les directeurs et directrices, assure la gestion stratégique et l'organisation des établissements, ce qui favorise le bon fonctionnement des écoles et la mise en œuvre efficace des programmes éducatifs.

L'éducation étant au cœur des priorités gouvernementales, le ministère de l'Éducation (MEQ) s'est doté de la [Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire 2022-2026](#) (2022), dont le but est de promouvoir la reconnaissance, le développement professionnel et le bien-être de tout le personnel scolaire. En valorisant ces milliers de talents, on encourage non seulement la qualité de l'éducation, mais aussi le succès et l'épanouissement des élèves.

Dans ce contexte, le MEQ a mandaté l'Institut de la statistique du Québec afin de mener l'*Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire 2023-2024* (EQSTPS 2023-2024). Cette enquête a permis de fournir des informations statistiques fiables sur la satisfaction professionnelle du personnel scolaire et certains facteurs qui y sont liés. Ces informations contribuent à la réflexion du MEQ quant aux actions à privilégier et aux meilleurs moyens à mettre en œuvre pour intervenir en faveur de l'attraction et de la fidélisation du personnel scolaire.

Je tiens à exprimer ma gratitude à toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre au questionnaire de l'EQSTPS 2023-2024. Leur participation a été essentielle à la réalisation de cette enquête, et sans leur précieuse contribution, elle n'aurait pu être menée à bien.

Le statisticien en chef,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Simon Bergeron'.

Simon Bergeron

Publication réalisée à l'Institut de la statistique du Québec par :	Mégane Bouquet, Daniela Aranibar Zeballos et Édouard Boutin
Avec la collaboration de :	Valeriu Dumitru, Mathieu Ouellette et Anaëlle François
Sous la direction de :	Nathalie Audet
Révision linguistique et édition :	Direction de la diffusion et des communications
Comité de lecture interne :	Nathalie Audet, Amélie Ducharme, Raphaëlle Élément, Catherine Fontaine, Bertrand Perron et Marie-Eve Tremblay
Comité de lecture externe :	Caroline Simard, Ministère de l'Éducation
Étude financée par :	Ministère de l'Éducation
Enquête sous la responsabilité de :	Direction des enquêtes et des indicateurs sociaux, Institut de la statistique du Québec
Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication :	Institut de la statistique du Québec 1200, avenue McGill College, 5 ^e étage Montréal (Québec) H3B 4J8 Téléphone : 418 691-2401 1 800 463-4090 (Canada et États-Unis) Site Web : statistique.quebec.ca

Notice bibliographique suggérée

BOUQUET, Mégane, Daniela ARANIBAR ZEBALLOS et Édouard BOUTIN (2025). *Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : mesure relative de la satisfaction du personnel*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 108 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/eqstps-travailler-milieu-scolaire-2023-2024-satisfaction-personnel.pdf].

Avertissements

Les proportions de 5 % et plus sont généralement arrondies à l'unité dans le texte. En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties. L'absence d'astérisque dans les tableaux ou figures signifie que toutes les estimations ont une bonne précision (coefficient de variation $[CV] \leq 15 \%$).

Signes conventionnels

- * Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
- ** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.
- +/- Écart significatif entre les membres d'une catégorie de personnel scolaire et l'ensemble des autres membres du personnel scolaire.
- % Pourcentage.
- a-b-c... Écart significatif entre les catégories de la variable de croisement affichant une même lettre.

Table des matières

Faits saillants	8
Introduction	10
Méthodologie en bref	14
1 Portrait du personnel scolaire	19
Caractéristiques sociodémographiques	20
Expérience professionnelle	21
Bien-être psychologique au travail	26
Expériences vécues au travail	31
Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi	33
2 Portrait du personnel enseignant	41
Caractéristiques sociodémographiques	42
Expérience professionnelle	43
Bien-être psychologique au travail	46
Expériences vécues au travail	49
Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi	51
3 Portrait du personnel professionnel	57
Caractéristiques sociodémographiques	58
Expérience professionnelle	59
Bien-être psychologique au travail	63
Expériences vécues au travail	66
Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi	66

4	Portrait du personnel de soutien	70
	Caractéristiques sociodémographiques	71
	Expérience professionnelle	72
	Bien-être psychologique au travail	75
	Expériences vécues au travail	77
	Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi	79
5	Portrait du personnel d'encadrement	85
	Caractéristiques sociodémographiques	86
	Expérience professionnelle	87
	Bien-être psychologique au travail	90
	Expériences vécues au travail	90
	Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi	91
	Conclusion	93
	Annexe 1 – Satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux	96
	Annexe 2 – Expériences vécues au travail	99
	Annexe 3 – Satisfaction à l'égard du travail	102
	Annexe 4 – Intention de rester en emploi	104
	Bibliographie	106

Faits saillants

Le présent rapport fait état des résultats de l'*Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire* (EQSTPS). L'enquête porte sur différents aspects de la satisfaction au travail ressentie par le personnel scolaire du réseau public québécois ainsi que les divers facteurs qui y sont associés.

Dans le cadre de la Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire 2022-2026, le ministère de l'Éducation (MEQ) a mandaté l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour mener cette enquête, qui se déroule en deux temps. Une première mesure a été prise pendant la première moitié de l'année scolaire 2023-2024, puis une seconde sera prise en 2025-2026. L'EQSTPS vise à fournir des renseignements fiables qui contribuent à la réflexion du MEQ quant aux actions à privilégier et aux meilleurs moyens à mettre en œuvre pour intervenir en faveur de l'attraction et de la fidélisation du personnel scolaire. Cette enquête dresse un portrait de la satisfaction au travail pour l'ensemble du personnel scolaire et pour chaque catégorie d'emploi qui le compose : le personnel enseignant, le personnel professionnel, le personnel de soutien et le personnel d'encadrement.

Dans le cadre de l'EQSTPS, plusieurs indicateurs ont été retenus pour mesurer l'évolution de la satisfaction professionnelle des membres du personnel scolaire. Chacun d'eux a été calculé puis divisé en quintiles. Cela signifie que l'on mesure la satisfaction professionnelle de façon relative, ce qui permet de comparer la satisfaction d'un groupe de personnes à celle de leurs collègues. Ainsi, pour l'indicateur de satisfaction à l'égard du travail, par exemple, on ne peut pas affirmer que les membres du personnel scolaire du quintile inférieur sont moins satisfaits et satisfaites à l'égard de leur travail. On indiquera plutôt qu'ils et elles sont moins satisfaits et satisfaites que leurs collègues.

Satisfaction du personnel scolaire à l'égard de son travail

La proportion de membres du personnel scolaire qui ont une plus faible satisfaction à l'égard de leur travail est moins élevée parmi ceux et celles de 60 ans ou plus que parmi ceux et celles de moins de 60 ans (13 % c. 21 % à 29 % selon le groupe d'âge).

Selon l'EQSTPS 2023-2024, la plus grande proportion de membres du personnel scolaire ayant une satisfaction à l'égard de leur travail plus faible que celle de leurs collègues est observée parmi ceux et celles qui :

- ont entre 6 et 15 années d'expérience (26 % c. 19 % à 22 % selon le nombre d'années, sauf pour ceux et celles ayant entre 16 et 20 ans d'expérience) ;
- ont un emploi régulier à temps complet (25 % c. 15 %* à 20 % selon le statut d'emploi) ;
- ont travaillé au moins 41 heures par semaine en moyenne au cours des 4 semaines précédant l'enquête, si l'on tient compte de tous leurs emplois, que ce soit dans un établissement scolaire ou non (28 % c. 19 % à 24 % selon le nombre d'heures) ;

- ont travaillé 15 heures supplémentaires ou plus au total, reconnues ou non par l'employeur, au cours des 4 semaines précédant l'enquête (31 % c. 16 % à 25 % selon le nombre d'heures supplémentaires) ;
- ont manqué trois jours de travail ou plus, en raison d'un problème de santé physique ou mentale, au cours des quatre dernières semaines de travail (35 % c. 20 % à 30 % selon le nombre de jours d'absence).

Notons que ces constats peuvent être différents d'une catégorie d'emploi à une autre.

Intention de rester en emploi dans le milieu scolaire

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 indiquent que la plus grande proportion de membres du personnel scolaire ayant une plus faible intention de rester dans leur emploi que celle de leurs collègues est observée chez ceux et celles qui :

- ont moins de 60 ans (17 % à 20 % selon le groupe d'âge c. 9 % chez les personnes de 60 ans et plus) ;
- ont entre 6 et 25 années d'expérience (19 % à 22 % selon le nombre d'années c. 15 % et 14 % chez les personnes qui ont respectivement moins de 6 années d'expérience et celles qui en ont plus de 25) ;
- ont travaillé au moins 41 heures par semaine en moyenne au cours des 4 semaines précédant l'enquête, si l'on tient compte de tous leurs emplois, que ce soit dans un établissement scolaire ou non (21 % c. 15 % à 18 % selon le nombre d'heures) ;
- ont travaillé 15 heures supplémentaires ou plus au total, reconnues ou non par l'employeur, au cours des 4 semaines précédant l'enquête (22 % c. 15 % à 18 % selon le nombre d'heures supplémentaires) ;
- ont manqué trois jours de travail ou plus, en raison d'un problème de santé physique ou mentale, au cours des quatre dernières semaines de travail (30 % c. 15 % à 24 % selon le nombre de jours d'absence).

Les constats ne sont pas tous les mêmes selon les catégories d'emploi. C'est notamment le cas chez le personnel professionnel, pour lequel on note uniquement un lien entre l'intention de rester en emploi et le nombre de jours d'absence, en raison d'un problème de santé physique ou mentale, au cours des quatre dernières semaines de travail. En effet, la proportion la plus élevée du personnel professionnel ayant une plus faible intention de rester dans son emploi est observée chez celui qui a cumulé trois jours d'absence ou plus (36 %* c. 14 % à 18 % selon le nombre de jours d'absence).

En outre, chez le personnel de soutien, la proportion de personnes ayant une intention relativement faible de rester dans leur emploi est plus élevée chez celles ayant un emploi régulier à temps complet que chez celles occupant un emploi d'un autre statut (21 % c. 12 %* à 16 % selon le statut).

Finalement, on constate que le personnel scolaire ayant une plus faible satisfaction professionnelle est plus susceptible que leurs collègues d'avoir une intention de rester en emploi relativement faible. Ce constat est fait pour chacune des dimensions de la satisfaction professionnelle étudiées dans l'EQSTPS 2023-2024 : le sentiment d'autonomie, le sentiment de soutien social, le sentiment de compétence, la perception de l'environnement organisationnel, le sentiment d'impuissance et la satisfaction à l'égard de leur travail. Ce lien entre l'intention de rester en emploi et les autres indicateurs de satisfaction professionnelle s'observe dans chacune des catégories d'emploi du personnel scolaire.

Introduction

Le réseau scolaire québécois, marqué par différentes réformes et des changements dans son fonctionnement et son organisation, est en constante évolution. Depuis les années 1990, le système éducatif québécois a dû s'adapter à un contexte complexe : la réforme de l'éducation adoptée en 1997 pour l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire, l'augmentation du nombre d'élèves, l'intégration des enfants à besoins éducatifs particuliers dans les classes ordinaires et le déploiement de l'accès et de l'usage du numérique dans les établissements scolaires. Ces changements ont transformé et modernisé le système éducatif québécois, et du même coup, modifié les habitudes des élèves et du personnel scolaire.

Cependant, ces transformations s'accompagnent d'un défi important : la pénurie de main-d'œuvre, révélatrice d'une certaine insatisfaction du personnel scolaire qui quitte le secteur de l'éducation et d'un manque d'attractivité des professions dans le milieu scolaire. Depuis la fin des années 1990, on constate que la pénurie de main-d'œuvre s'est accentuée. Même si elle touche particulièrement le personnel enseignant du réseau public (Legrand 2022), elle frappe également le personnel professionnel, le personnel de soutien et le personnel d'encadrement. Pour obtenir une définition de chaque catégorie d'emploi, consultez l'encadré *Le personnel scolaire au Québec*.

Le personnel scolaire au Québec

Le personnel scolaire se répartit en quatre catégories d'emplois définies par le ministère de l'Éducation à partir de la tâche principale réalisée.

- Le **personnel enseignant** : personnes qui enseignent à des élèves, qu'elles soient légalement qualifiées ou non ;
- Le **personnel professionnel** : personnes qui assurent des services aux élèves, des services pédagogiques et des services administratifs ;
- Le **personnel de soutien** : personnes qui effectuent des travaux paratechniques¹, techniques, administratifs ou manuels ;
- Le **personnel d'encadrement** : personnes qui occupent des emplois de cadres, comme les gestionnaires.

1. Le personnel de soutien paratechnique comprend, entre autres, les préposées et préposés aux élèves en situation de handicap, les éducatrices et éducateurs en service de garde ainsi que les apparitrices et les appariteurs.

Un manque de main-d'œuvre peut représenter un défi pour de nombreux secteurs au Québec et entraîner des situations où la main-d'œuvre doit s'acquitter de ses tâches avec des ressources parfois limitées. Dans le secteur de l'éducation, une telle situation pourrait augmenter la charge de travail, réduire le temps et l'attention consacrés à chaque élève et occasionner des difficultés à leur offrir un soutien spécialisé.

Certains facteurs dans le secteur de l'éducation pourraient contribuer à une pénurie de personnel. De fait, de nombreux postes se libèrent en raison des départs à la retraite d'un nombre considérable de personnes, dont ceux et celles de la génération des baby-boomers. Par ailleurs, Sauvé (2012) explique que la précarité professionnelle, associée à des conditions de travail souvent jugées difficiles (charge de travail importante, manque de ressources d'aide, embauche sous contrat temporaire, etc.), peut décourager les personnes en poste ainsi que les candidates et candidats potentiels. En effet, le secteur de l'éducation, comme d'autres secteurs au Québec, connaît une baisse de l'attractivité de ses professions, comme en témoigne la diminution du nombre de personnes inscrites et diplômées dans les programmes de formation destinés aux emplois en éducation, notamment les formations en enseignement (Carrier 2024 ; Mukamurera et autres 2023). Mukamurera et autres (2023) expriment l'hypothèse qu'un autre facteur explicatif serait l'abandon du personnel en poste, notamment des enseignants et enseignantes ayant moins de cinq années d'expérience. Karsenti et autres (2013, 2015) mentionnent que ces départs pourraient être attribués à divers défis, comme ceux liés à l'exercice de la profession, à l'environnement de travail et à d'autres facteurs contextuels.

Toutefois, l'éducation demeure au cœur des priorités du gouvernement québécois. Dans ses plans budgétaires 2021-2022 et 2022-2023, on constate que le gouvernement québécois prévoyait investir dans des mesures visant à attirer et à retenir le personnel scolaire, en réponse à la pénurie de main-d'œuvre (Gouvernement du Québec 2022). Le ministère de l'  ducation (MEQ) a également élaboré la [Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire 2022-2026](#) (ministère de l'éducation 2022), dont les actions visent principalement à reconnaître publiquement les carrières en éducation, à valoriser la contribution du personnel scolaire et à soutenir le développement professionnel. Cette stratégie se décline en seize actions réparties en quatre axes : la valorisation du personnel scolaire à l'échelle locale, le développement professionnel, la reconnaissance publique, et le suivi et l'évaluation de ces actions. Ce dernier axe s'articule notamment autour de la réalisation d'une enq  te sur la satisfaction professionnelle du personnel scolaire.

En effet, afin d'évaluer l'effet et l'efficacité des mesures mises en œuvre durant la période d'application de la stratégie, soit entre 2022 et 2026, le MEQ a mandaté l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour mener l'*Enq  te québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire* (EQSTPS). Bien que la stratégie concerne l'ensemble du réseau scolaire québécois, tant public que privé, précisons que pour des raisons méthodologiques, les informations recueillies dans le cadre de cette enq  te se concentrent exclusivement sur le secteur public. Ces informations visent à mesurer l'évolution de la satisfaction du personnel scolaire. Elles contribuent également à la réflexion du MEQ quant aux actions à privilégier et aux meilleurs moyens à mettre en œuvre pour intervenir en faveur de l'attraction et de la fidélisation du personnel scolaire. Pour répondre à ces objectifs, l'EQSTPS se déroule en deux temps. Une première mesure a été prise au cours de l'année scolaire 2023-2024, puis une seconde sera prise en 2025-2026. Notons que lors de la collecte du premier temps de mesure, près de 14 % du personnel scolaire visé par l'enq  te avait entendu parler de la mise en place de la stratégie (donnée non présentée)².

Dans le but de mesurer la satisfaction au travail du personnel scolaire et l'intention de rester en emploi dans le milieu scolaire, on s'appuie sur divers indicateurs dans cette enq  te. On y explore plusieurs dimensions de cette satisfaction, ce qui permet ainsi d'évaluer le bien-être des membres du personnel scolaire quant à leur travail et leur environnement de travail. Une accumulation de frustration, de sentiments négatifs et

2. Cette proportion varie entre 10 % et 36 % selon le corps d'emploi visé (données non présentées).

d'insatisfaction par rapport à leur travail peut avoir un effet sur leur motivation et les conduire à quitter leur emploi (Desmarais et autres 2022). Par ailleurs, chaque indicateur mesurant la satisfaction professionnelle du personnel scolaire apporte des éléments particuliers qui permettent d'évaluer l'attractivité du secteur de l'éducation pour les candidatures potentielles (Desbiens et Larouche 2021). Dans l'encadré suivant, on décrit sommairement les indicateurs retenus dans cette enquête³.

Mesure de la satisfaction professionnelle

La satisfaction au travail est un concept complexe qui englobe plusieurs éléments qu'il est pertinent d'étudier. Dans le cadre de l'EQSTPS, quatre éléments ont été examinés :

- la **satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux liés au travail**, qui comprend trois besoins que quiconque cherche à satisfaire pour s'épanouir au travail, à savoir le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de soutien social ;
- les **expériences vécues au travail**, qui se composent de la perception de l'environnement organisationnel et du sentiment d'impuissance au travail, permettant d'évaluer la perception du personnel scolaire quant à la gestion et au soutien organisationnel, la reconnaissance du travail accompli et des compétences ainsi que les besoins en ressources ;
- la **satisfaction à l'égard du travail**, qui mesure la satisfaction des personnes en ce qui concerne toutes les activités récentes liées au travail dans le réseau scolaire public ;
- l'**intention de rester en emploi**, qui correspond à la dernière étape du processus décisionnel avant qu'une personne ne choisisse concrètement de quitter son emploi ou d'y rester.

Pour chacun des éléments examinés, des indicateurs ont été calculés, puis divisés en quintiles. Cela signifie que l'on ne mesure pas la satisfaction professionnelle de façon absolue, mais de façon relative, ce qui permet de comparer la satisfaction d'un groupe de personnes à celle de leurs collègues. Par exemple, pour le sentiment d'autonomie au travail, il n'est pas possible d'affirmer que les membres du personnel scolaire du quintile inférieur ont un faible sentiment d'autonomie. On indiquera plutôt que les personnes ont un plus faible sentiment que celui de leurs collègues.

Le présent rapport se décline en cinq chapitres. Dans chacun d'eux, on aborde les principales caractéristiques du personnel scolaire et les expériences professionnelles vécues dans un établissement scolaire⁴ public, d'abord pour l'ensemble du personnel scolaire, puis pour chacune des quatre catégories d'emploi du réseau scolaire québécois. On y dresse également le portrait de la satisfaction professionnelle pour les membres du personnel scolaire, selon chaque indicateur retenu dans l'EQSTPS. On examine aussi le lien

3. Pour plus de détails sur la construction de chaque indicateur, consulter les annexes.

4. Dans le cadre de cette enquête, les établissements scolaires comprennent les écoles, les centres d'éducation pour adultes ou de formation professionnelle, les centres de services scolaires et les commissions scolaires.

entre la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux et les expériences vécues au travail avec la satisfaction à l'égard du travail du personnel scolaire (dans son ensemble et par catégorie d'emploi) et l'intention de rester en emploi dans le milieu scolaire.

Durant la collecte de données du premier temps de mesure de l'EQSTPS, soit d'octobre 2023 à février 2024, le personnel scolaire du réseau public québécois a vécu une période marquée par des grèves de durée variable. Ces mouvements de grèves, dans lesquels sont principalement impliqués le personnel enseignant et le personnel de soutien, ont débuté le 23 novembre 2023. Certaines grèves ont duré plus de vingt jours consécutifs. Ces mouvements de grèves ont été motivés par des revendications liées à des conditions de travail jugées difficiles, notamment des salaires insuffisants et un manque de ressources pour accompagner les élèves. Les grèves ont eu un effet direct sur le rythme de travail du personnel scolaire, des élèves et des parents, car elles ont entraîné des fermetures d'écoles et des perturbations dans le calendrier scolaire. Dans ce contexte, certains résultats de l'enquête pourraient être affectés⁵, plus particulièrement ceux qui réfèrent aux quatre dernières semaines travaillées ou précédant l'enquête, comme les heures travaillées et le nombre de jours de travail manqués par le personnel scolaire. Ainsi, si un participant ou une participante a répondu à l'enquête pendant ou après une grève, il est probable que son nombre d'heures travaillées ou son nombre de jours d'absence diffèrent de ceux observés en temps normal.

Outre l'effet possible sur le rythme de travail du personnel scolaire, remarquons que plus d'une personne sur dix (12 %) estime que le contexte de négociation a beaucoup influé sur ses réponses à l'enquête (donnée non présentée)⁶.

5. Pour davantage de détails sur les limites méthodologiques de l'enquête, consultez le [rapport méthodologique](#) de l'enquête.

6. Cette proportion varie entre 5 % et 14 % selon le corps d'emploi visé (données non présentées).

Méthodologie en bref⁷

Population visée

La population visée par l'*Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire 2023-2024* (EQSTPS 2023-2024) correspond au personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public québécois, c'est-à-dire dans une école, un centre d'éducation pour adultes ou de formation professionnelle, un centre de services scolaire ou une commission scolaire, au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024. Notons que, dans son quotidien au travail, le personnel scolaire peut côtoyer des élèves sans nécessairement interagir directement avec eux et elles.

Quatre catégories d'emploi sont visées : le personnel enseignant, le personnel professionnel, le personnel de soutien et le personnel d'encadrement.

Sont exclues les personnes en emploi et prêtées au centre de services scolaire ou à la commission scolaire, les personnes sous contrat de service ou à honoraires, les commissaires et les représentantes ou représentants en emploi, les recenseurs et recenseuses d'élection en emploi et les élèves de l'enseignement secondaire rémunérées pour des activités d'animation sportive, culturelle, pédagogique ou autres.

Base de sondage

La base de sondage utilisée dans le cadre de l'EQSTPS 2023-2024 a été construite à partir d'informations issues des systèmes administratifs du ministère de l'Éducation (MEQ), dont des renseignements nominaux sur l'ensemble du personnel scolaire du secteur public ayant un lien d'emploi avec un centre de services scolaire ou une commission scolaire entre le 1^{er} juillet et le 30 juin de l'année scolaire 2021-2022 et durant la période de paie incluant le 30 septembre 2022. Ces informations ont été appariées avec le Fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), ce qui était nécessaire pour obtenir des coordonnées afin de contacter les personnes sélectionnées.

Échantillon

Un échantillon de 18 000 personnes a été sélectionné, et ce, en deux lots. Le premier lot comptait 15 000 personnes, alors que le second en comptait 3 000. La taille globale de l'échantillon a été déterminée, entre autres, sur la base des objectifs de précision statistique à l'échelle provinciale et pour chacune des catégories d'emploi ainsi que d'hypothèses sur les taux d'admissibilité et les taux de réponse attendus.

7. Pour plus de détails sur les aspects méthodologiques de l'enquête, consultez le rapport *Méthodologie de l'Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire 2023-2024*.

Le tirage de l'échantillon s'est fait selon une stratification de la base de sondage visant à assurer un certain contrôle de la composition de l'échantillon. Pour chaque catégorie d'emploi, les strates ont été formées par un croisement entre le fait de figurer ou non dans l'extraction de septembre 2022⁸, le groupe d'âge, l'ordre ou le secteur d'enseignement, la langue d'enseignement du centre de services scolaire ou de la commission scolaire d'attache et l'ancienneté. L'échantillon a été sélectionné aléatoirement et indépendamment par strate.

Collecte de données

La collecte de données s'est déroulée du 19 octobre 2023 au 11 février 2024. Il s'agissait d'une collecte multimodale, c'est-à-dire que le personnel scolaire pouvait répondre au questionnaire sur le Web ou par téléphone. Environ neuf personnes répondantes sur dix (91 %) ont rempli le questionnaire en ligne.

Taux d'admissibilité

Le taux global d'admissibilité pondéré de l'enquête est de 79 %. Il s'agit d'un taux d'admissibilité ajusté, puisqu'on suppose qu'une part non négligeable des personnes non répondantes dont le statut d'admissibilité était inconnu est en réalité une part de personnes inadmissibles.

Taux de réponse

Au total, ce sont 9 812 personnes qui ont répondu à l'EQSTPS 2023-2024, ce qui correspond à un taux de réponse pondéré global de 65,9 %.

Ce taux varie selon la catégorie d'emploi. Ainsi, on observe un taux de réponse de 67,0 % pour le personnel enseignant, de 75,6 % pour le personnel professionnel, de 62,2 % pour le personnel de soutien, et de 73,6 % pour le personnel d'encadrement.

Pondération

Pour que les résultats puissent être inférés à l'ensemble de la population visée, toutes les estimations présentées dans le rapport de l'EQSTPS 2023-2024 sont pondérées, c'est-à-dire qu'elles se voient attribuer un poids statistique équivalant au nombre de personnes représentées dans la population visée.

8. Selon l'hypothèse qu'un certain nombre de personnes qui ont un statut d'emploi plus précaire que les autres, par exemple celles qui occupent un emploi temporaire ou à forfait, pouvaient ne pas être en poste au 30 septembre 2022 sans avoir quitté le secteur de l'éducation public.

Tests statistiques

Les analyses effectuées dans ce rapport sont descriptives et sont généralement univariées ou bivariées. Lors de croisements entre deux variables dont au moins une comporte plus de deux catégories, un test d'indépendance du khi-deux est effectué. On peut ainsi déterminer si une association existe entre la variable d'analyse et la variable de croisement. Si ce test global révèle un seuil de signification observé (valeur p) inférieur à 5 %, on procède à des tests de comparaison de proportions afin de déterminer quelles sont les proportions qui diffèrent significativement l'une de l'autre (au seuil de 5 %).

Présentation des résultats

Les estimations présentées dans ce rapport se résument principalement aux proportions (%). Elles ont été arrondies à la décimale près dans les tableaux et figures et à l'unité près dans le texte, à l'exception des proportions inférieures à 5 %, pour lesquelles une décimale a été conservée. En raison de l'arrondissement, la somme des proportions peut être légèrement supérieure ou inférieure à 100 %.

De plus, rappelons que les statistiques présentées sont des estimations et non des valeurs exactes. Elles comportent donc une certaine marge d'erreur. Dans le texte, certaines expressions comme « environ » et « près de » rappellent qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes. Par ailleurs, les estimations dont le coefficient de variation (CV) est supérieur à 15 %, mais inférieur ou égal à 25 % sont marquées d'un astérisque (*) indiquant que leur précision est passable et qu'elles doivent être interprétées avec prudence. Les estimations dont le CV est supérieur à 25 % sont marquées d'un double astérisque (**), ce qui indique leur faible précision. Celles-ci ne sont fournies qu'à titre indicatif et doivent être utilisées avec réserve. Enfin, les estimations dont le CV est inférieur ou égal à 15 % sont suffisamment précises pour être présentées sans indication.

Dans les tableaux et figures présentant des analyses bivariées, en présence d'un résultat global significatif (selon le test du khi-deux), des lettres ajoutées en exposant aux statistiques présentées indiquent les paires de catégories d'une variable de croisement pour lesquelles il y a une différence significative au seuil de 5 % entre les valeurs correspondantes à la variable d'analyse. Une même lettre révèle un écart significatif entre les proportions de deux ou plusieurs catégories. Dans le cadre des analyses par catégorie d'emploi, les signes (+) et (-) indiquent respectivement une proportion d'une catégorie donnée significativement supérieure et inférieure à celle des autres catégories réunies.

Il peut arriver que deux proportions semblant différentes par leur écart ne le soient pas d'un point de vue statistique, par exemple lorsque l'estimation repose sur des données se rapportant à un petit nombre de personnes. On dit, dans ce cas, qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative ou que l'enquête ne permet pas de détecter de différence entre ces proportions.

Limites méthodologiques de l'enquête

Tout a été mis en place pour assurer la qualité, la précision et la représentativité des estimations produites à partir de l'EQSTPS 2023-2024.

Malgré toutes les précautions prises pour atténuer les biais, comme c'est le cas dans toutes les enquêtes populationnelles, certaines limites subsistent et doivent être prises en compte :

- Il est impossible de garantir l'exactitude des réponses fournies par le personnel scolaire qui peut, par exemple, avoir de la difficulté à se souvenir d'éléments du passé évoqués dans les questions.
- Certaines questions portent sur des éléments de perception ; les réponses du personnel scolaire sont donc teintées de son expérience et de ses valeurs propres.
- Étant donné le délai d'au moins un an entre le début de l'enquête et la période de référence de la base de sondage, les nouvelles personnes employées étaient moins susceptibles que les autres d'être sélectionnées pour participer à l'EQSTPS 2023-2024. Ainsi, le personnel scolaire ayant moins de deux années d'expérience est sous-représenté dans les résultats de l'enquête.
- Il est possible que les résultats soient teintés par le contexte de grèves et de négociations dans le réseau scolaire public québécois. Ces mouvements de grève, dans lesquels sont principalement impliqués le personnel enseignant et le personnel de soutien, ont débuté le 23 novembre 2023. Mentionnons que certaines grèves ont duré plus de vingt jours consécutifs.

Notons également que les analyses effectuées dans ce rapport permettent de déceler des liens entre deux variables de même que des différences entre des groupes de la population. Toutefois, elles ne permettent pas d'établir de lien de causalité entre les indicateurs et les caractéristiques étudiées, d'autant plus que celles-ci peuvent être très liées entre elles (par exemple l'âge, le statut d'emploi et le nombre d'années d'expérience). En effet, les analyses présentées dans ce rapport s'appuient majoritairement sur des méthodes bivariées, lesquelles ne permettent pas d'assurer un contrôle pour d'autres facteurs. Il est donc recommandé d'en tenir compte lors de l'interprétation des résultats.

Comment lire un titre de figure ou de tableau ?

En général, le titre d'une figure ou d'un tableau est composé des éléments suivants :

1. Le sujet sur lequel portent les résultats : lorsqu'il s'agit d'une répartition, on nomme uniquement le nom de la variable d'analyse (exemple 1) ; lorsqu'on ne présente qu'une catégorie de la variable d'analyse, on parle alors de « proportion » (exemple 2) ;
2. La ou les variables de croisement (s'il y a lieu) ;
3. Le dénominateur, c'est-à-dire la population sur laquelle portent les analyses ;
4. Le territoire visé ;
5. L'année de la collecte des données.

Exemple 1 :

Figure 1.2 1
Catégorie de l'emploi principalement occupé au cours des deux mois précédant l'enquête dans
le secteur public par le personnel scolaire, Québec, 2023-2024
3 4 5

Exemple 2 :

Tableau 1.2 1 2 3
Sentiment d'autonomie au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel
scolaire, Québec, 2023-2024
4 5

1

Portrait du personnel scolaire



Quelles sont les principales caractéristiques du personnel scolaire du secteur public au Québec ? Est-il satisfait de son travail ? A-t-il l'intention de rester dans son emploi ? C'est ce que nous verrons dans le présent chapitre.

Rappelons que dans l'EQSTPS 2023-2024, on s'intéresse au personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire¹ du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024. Pour alléger la présentation des résultats, on utilisera la formulation « personnel scolaire » pour le désigner.

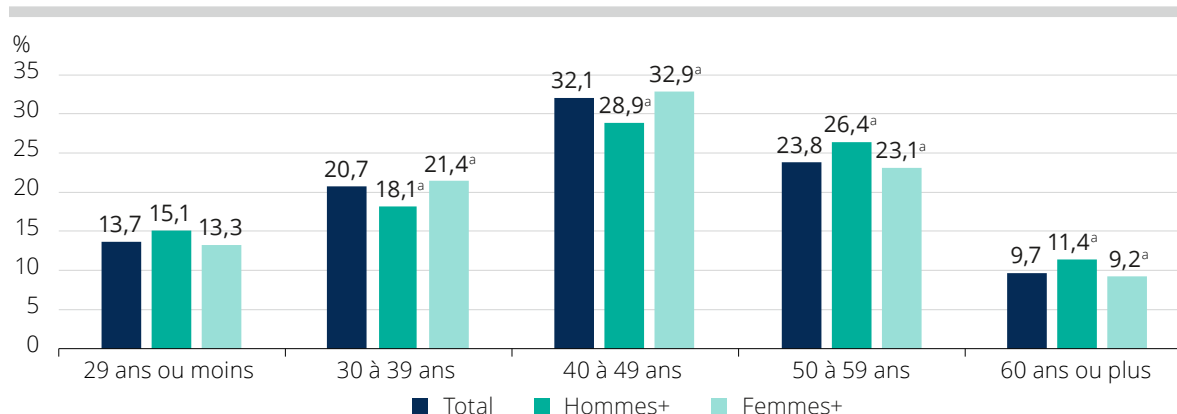
Caractéristiques sociodémographiques

Dans le secteur public de l'éducation, il y a davantage de femmes² que d'hommes (79 % c. 21 %) parmi les membres du personnel scolaire, et la moyenne d'âge est de 44,1 ans (données non présentées).

Près de 14 % du personnel scolaire visé par l'EQSTPS 2023-2024 ont moins de 30 ans, 21 % ont entre 30 et 39 ans, 32 %, entre 40 et 49 ans, 24 %, entre 50 et 59 ans, et environ 10 % ont au moins 60 ans (figure 1.1). On remarque par ailleurs que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir entre 30 et 39 ans (21 % c. 18 %) et entre 40 et 49 ans (33 % c. 29 %). À l'inverse, on observe que la proportion de femmes ayant entre 50 et 59 ans (23 %) et 60 ans ou plus (9 %) est plus faible que celle des hommes (respectivement 26 % et 11 %).

Figure 1.1

Âge du personnel scolaire¹ selon le genre², Québec, 2023-2024



a exprime une différence significative entre les hommes+ et les femmes+ au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « Hommes+ » et « Femmes+ ».

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

1. Dans le cadre de cette enquête, les établissements scolaires comprennent les écoles, les centres d'éducation pour adultes ou de formation professionnelle, les centres de services scolaires et les commissions scolaires.

2. La présentation de statistiques pour les personnes non binaires n'est pas possible pour cette analyse, pour des raisons de qualité des estimations et de confidentialité des données. Une variable « genre » à deux catégories, laquelle comprend la répartition des personnes non binaires, est donc utilisée. Ainsi, dans le texte, à moins d'avis contraire, le terme « femmes » réfère aux femmes ainsi qu'à certaines personnes non binaires, et le terme « hommes » réfère aux hommes ainsi qu'à certaines personnes non binaires.

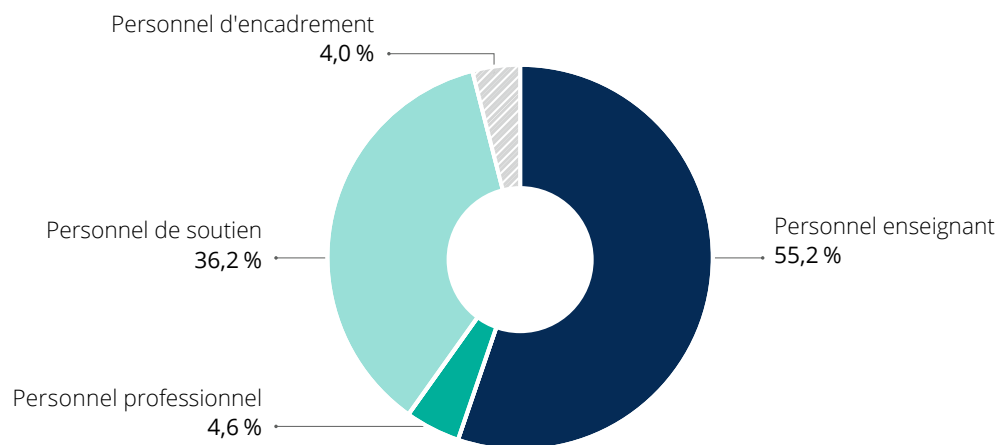
Expérience professionnelle

Catégorie d'emplois

Au Québec, durant l'année scolaire 2023-2024, on estime que plus de la moitié du personnel scolaire du secteur public fait partie du personnel enseignant (55 %), 36 %, du personnel de soutien, et moins de 5 %, respectivement, du personnel professionnel ou du personnel d'encadrement (figure 1.2).

Figure 1.2

Catégorie de l'emploi principalement occupé au cours des deux mois précédant l'enquête dans le secteur public par le personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024



1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

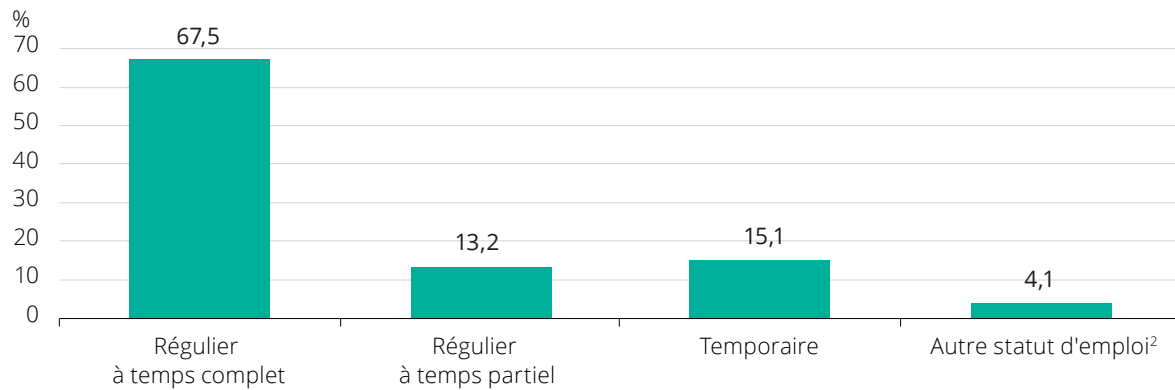
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Statut d'emploi

Environ 68 % du personnel scolaire occupent un emploi régulier à temps complet (y compris un contrat d'enseignement à temps complet), 13 % détiennent un emploi régulier à temps partiel, près de 15 %, un emploi temporaire (p. ex. un contrat d'enseignement à temps partiel, une suppléance, un remplacement, un surcroît de travail), et 4,1 %, un emploi d'un autre statut (figure 1.3).

Figure 1.3

Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024



1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.

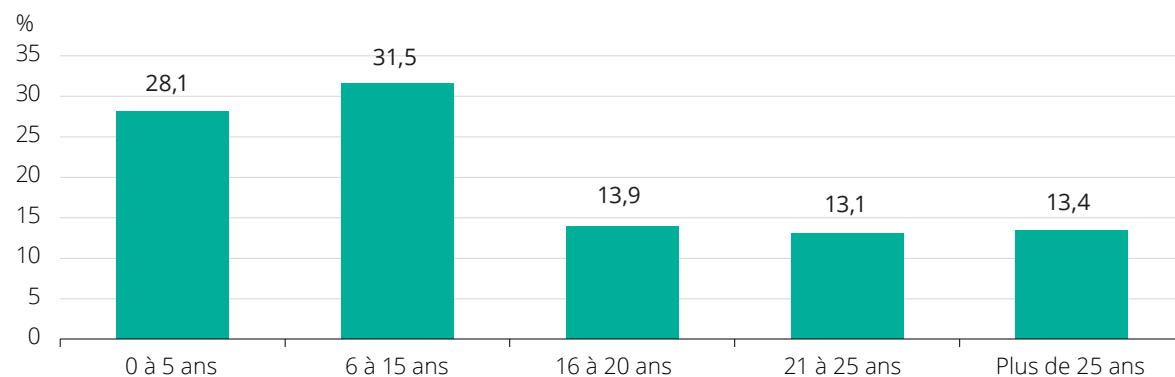
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Années d'expérience

On estime que plus du quart (28 %) du personnel scolaire est en début de carrière dans un établissement scolaire, c'est-à-dire qu'il a cumulé 5 années d'expérience ou moins, alors qu'environ 32 % totalisent entre 6 et 15 années d'expérience dans ce milieu (figure 1.4). Un peu plus d'une personne sur dix compte, en proportion similaire, entre 16 et 20 ans d'expérience (14 %), entre 21 et 25 ans (13 %) ou plus de 25 ans (13 %).

Figure 1.4

Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024



1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Note : Étant donné le délai d'au moins un an entre le début de l'enquête et la période de référence de la base de sondage, les nouvelles personnes employées sont moins susceptibles que les autres de faire partie de l'enquête. Le personnel scolaire ayant moins de deux années d'expérience est probablement sous-représenté.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé et caractéristiques de ceux-ci

La vaste majorité du personnel scolaire (87 %) a travaillé dans un seul établissement scolaire au cours des deux mois précédant l'enquête, alors que près de 6 % ont travaillé dans deux établissements et 7 %, dans trois ou plus (données non présentées). Notons que les membres du personnel scolaire occupant un emploi temporaire sont plus susceptibles que ceux occupant un emploi d'un autre statut d'avoir travaillé au sein de plusieurs établissements scolaires³ (37 % c. 9 % à 11 %* pour ceux et celles dont l'emploi est d'un autre statut).

En outre, la grande majorité (85 %) du personnel scolaire a travaillé au sein d'au moins un établissement scolaire francophone, alors qu'environ 5 % ont travaillé dans au moins un établissement scolaire anglophone et 11 %, dans au moins un établissement scolaire bilingue (français et anglais) (données non présentées). Moins de 1 % du personnel a travaillé dans au moins un établissement dont la langue d'enseignement n'est ni le français ni l'anglais.

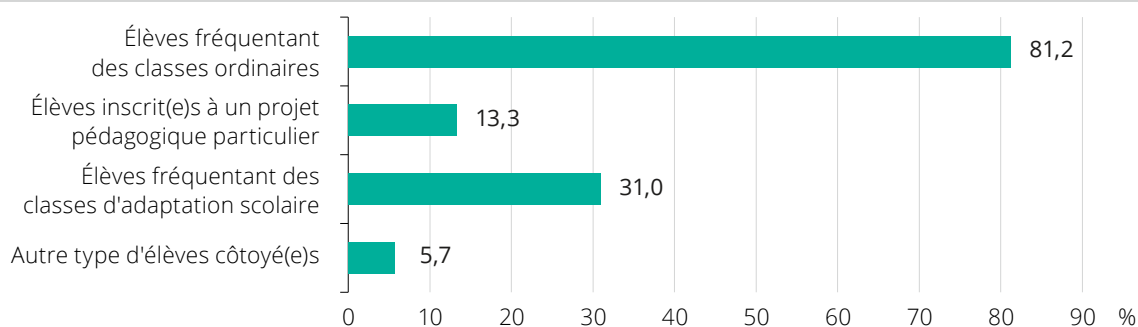
De plus, près de 2,5 % du personnel scolaire a travaillé au moins une journée rémunérée dans un établissement scolaire du réseau privé au cours des deux mois précédant l'enquête (donnée non présentée).

Diversité des classes d'élèves

Les établissements scolaires peuvent accueillir plusieurs types de classes. Le personnel scolaire peut ainsi être amené à travailler auprès de diverses populations d'élèves. Au cours des deux mois précédant l'enquête, la grande majorité (81 %) a travaillé, entre autres, auprès d'élèves fréquentant des classes ordinaires, c'est-à-dire où l'enseignement est dispensé selon les méthodes pédagogiques conçues pour la majorité des élèves (figure 1.5). Plus d'une personne sur dix (13 %) a travaillé auprès des élèves inscrits et inscrites dans un projet pédagogique particulier tel que les programmes art-études, sport-études ou de concentration. Environ 31 % ont côtoyé des élèves fréquentant des classes d'adaptation scolaire, comme les classes spécialisées et les classes d'accueil, et 6 % ont travaillé auprès d'élèves fréquentant un autre type de classe.

Figure 1.5

Types d'élèves côtoyé(e)s au cours des deux mois précédant l'enquête¹, personnel scolaire², Québec, 2023-2024



1. Le total n'égale pas 100 %, car le personnel scolaire pouvait avoir travaillé pour plus d'un type de classe au sein d'un ou plusieurs établissements scolaires.

2. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

3. Pour des raisons de confidentialité, les catégories « deux établissements scolaires » et « trois établissements scolaires ou plus » ont été regroupées.

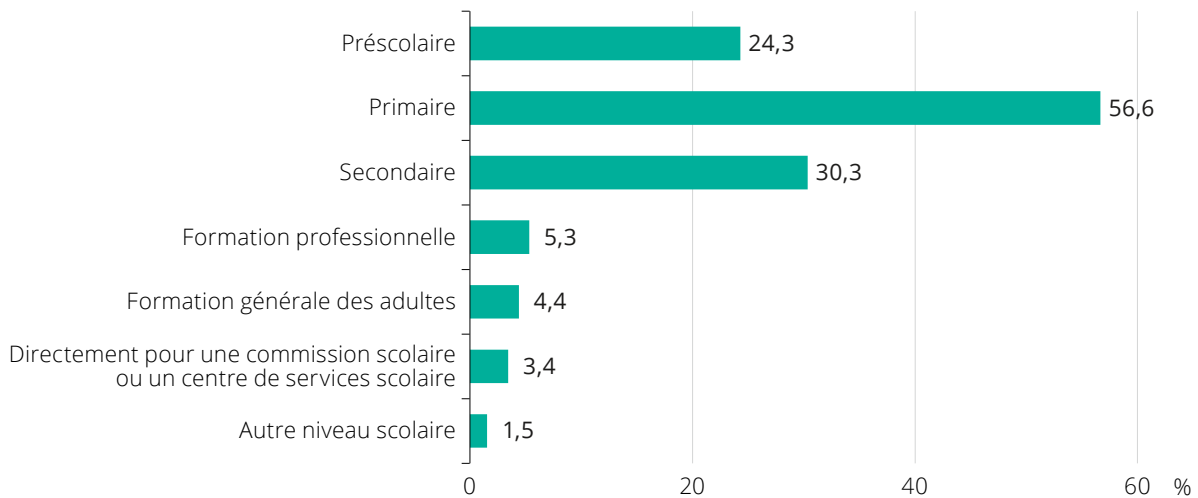
Ordres d'enseignement

Au cours des deux mois précédant l'enquête, près de 24 % du personnel scolaire a travaillé au préscolaire, environ 57 % au primaire, et 30 % au secondaire (figure 1.6). Près de 5 % ont travaillé en formation professionnelle, 4,4 % en formation générale des adultes et 1,5 %, pour un autre niveau scolaire tel que le cégep ou l'université. Enfin, 3,4 % du personnel a travaillé directement pour un centre de services scolaire ou une commission scolaire.

Notons que plus des trois quarts du personnel scolaire (79 %) ont travaillé pour un seul ordre d'enseignement ou de formation, alors qu'environ 18 % ont travaillé pour deux, et 3,3 % pour au moins trois (données non présentées).

Figure 1.6

Niveau scolaire dans lequel le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête¹, personnel scolaire², Québec, 2023-2024



1. Le total n'égale pas 100 %, car le personnel scolaire pouvait avoir travaillé pour plus d'un niveau scolaire.

2. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

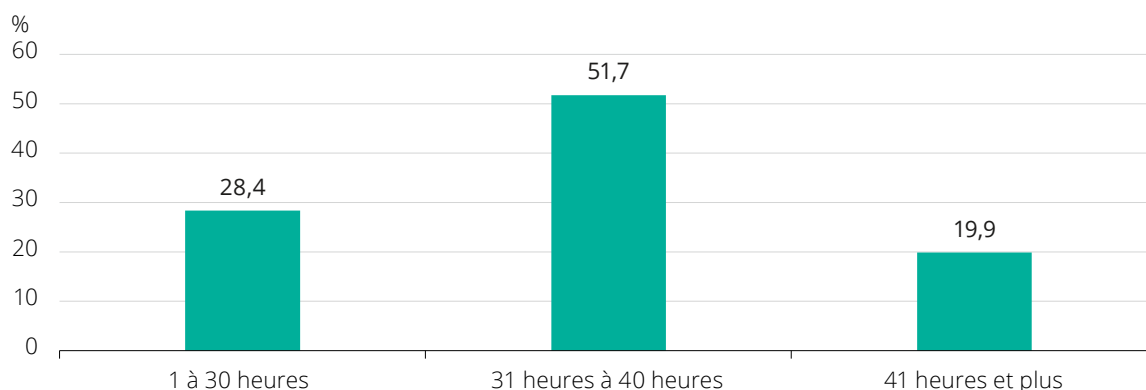
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire, 2023-2024*.

Heures travaillées

Lorsqu'on tient compte de tous les emplois occupés par les membres du personnel scolaire, que ce soit dans un établissement scolaire ou non, on observe qu'environ 28 % d'entre eux et elles ont travaillé en moyenne moins de 31 heures par semaine au cours des quatre semaines précédant l'enquête (figure 1.7). Près de la moitié (52 %) a travaillé entre 31 et 40 heures en moyenne par semaine, alors qu'environ 20 % ont travaillé au moins 41 heures.

Figure 1.7

Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024



1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Note : Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire, 2023-2024*.

De plus, si l'on tient compte seulement des emplois occupés dans un établissement scolaire, on constate qu'environ 43 % des membres du personnel scolaire ont effectué au total moins de cinq heures supplémentaires, reconnues ou non par l'employeur, au cours des quatre semaines précédant l'enquête (donnée non présentée). Plus d'une personne sur quatre (28 %) a fait au moins 5 heures, mais moins de 15 heures supplémentaires au total durant cette période, alors qu'environ 29 % ont effectué au moins 15 heures supplémentaires.

Jours de travail manqués pour des raisons de santé

Par ailleurs, même si près de sept personnes sur dix (71 %) n'ont manqué aucune journée de travail ou en ont manqué moins d'une en raison d'un problème de santé physique ou mentale⁴ au cours de leurs quatre dernières semaines de travail dans un établissement scolaire, environ une personne sur cinq (22 %) s'est absentée au moins une journée, mais moins de trois jours, et approximativement 7 % ont manqué trois jours ou plus de travail (données non présentées).

4. Le personnel scolaire devait tenir compte des jours d'absence dus à leur santé personnelle seulement, et non de ceux en raison de problèmes de santé d'une autre personne.

Bien-être psychologique au travail

Certains groupes du personnel scolaire sont plus susceptibles que d'autres de considérer qu'ils ont moins de libertés décisionnelles, d'estimer bénéficier de peu d'entraide entre collègues, ou encore, d'avoir moins confiance en leurs capacités pour accomplir certaines de leurs tâches.

Rappelons que la mesure de la satisfaction professionnelle est réalisée à partir de plusieurs indicateurs relatifs. Il n'est pas possible d'affirmer, par exemple, que les membres du personnel scolaire du quintile 1 de l'indicateur de sentiment d'autonomie ont un faible sentiment. On indiquera plutôt qu'ils et elles ont un plus faible sentiment d'autonomie que celui de leurs collègues.

Sentiment d'autonomie

Le personnel scolaire de 30 à 59 ans a, en plus grande proportion, un plus faible sentiment d'autonomie au travail⁵ (quintile 1) que celui de 60 ans ou plus (22 % à 24 % c. 16 %) (tableau 1.1).

Il en va de même pour le personnel scolaire ayant six ans d'expérience ou plus : de 23 % à 24 % c. 18 % pour le personnel ayant cinq ans d'expérience ou moins.

La proportion du personnel scolaire ayant un sentiment d'autonomie au travail relativement faible est aussi plus élevée parmi les personnes ayant un statut d'emploi régulier à temps complet que parmi celles ayant un autre statut d'emploi (24 % c. 17 % à 20 %).

Tableau 1.1

Sentiment d'autonomie au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	22,2	62,6	15,2
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	21,4	65,9 a,b	12,8 a,b
30 à 39 ans	23,7 a	63,9 c	12,4 c,d
40 à 49 ans	22,3 b	64,1 d,e	13,6 e,f
50 à 59 ans	23,6 c	59,0 a,c,d	17,4 a,c,e,g
60 ans ou plus	16,4 a,b,c	59,2 b,e	24,4 b,d,f,g
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	18,2 a,b,c,d	64,8 a	16,9 a,b
6 à 15 ans	23,9 a	62,7	13,4 a,c
16 à 20 ans	24,3 b	62,2	13,4 b,d
21 à 25 ans	24,0 c	61,7	14,3 e
Plus de 25 ans	22,6 d	59,0 a	18,4 c,d,e

Suite à la page 27

5. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'autonomie, consulter l'annexe 1.

Tableau 1.1 (suite)

Sentiment d'autonomie au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	23,9 ^{a,b,c}	62,4	13,7 ^{a,b}
Régulier à temps partiel	19,8 ^a	64,2	16,1 ^c
Temporaire	18,3 ^b	62,6	19,1 ^a
Autre statut d'emploi ²	16,9 ^c	60,9	22,3 ^{b,c}
Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	22,4	62,7	14,9
Deux	17,5	66,8	15,7
Trois et plus	24,7	58,2	17,1

a-g Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Sentiment de soutien social

La proportion de personnel scolaire ayant un plus faible sentiment de soutien social au travail⁶ (quintile 1) est plus grande chez le personnel de moins de 30 ans que chez celui de 30 à 59 ans (30 % c. 20 % à 23 %) (tableau 1.2).

De même, la proportion de personnel scolaire ayant un sentiment de soutien social au travail relativement faible est plus élevée parmi le personnel qui a moins de six années d'expérience que parmi le personnel qui est plus expérimenté (28 % c. 19 % et 22 %). Notons que les années d'expérience sont liées à l'âge. On constate effectivement que les personnes moins expérimentées sont généralement plus jeunes que leurs collègues. En effet, la proportion de celles ayant moins de six années d'expérience est plus élevée chez celles qui ont moins de 30 ans que chez celles plus âgées (82 % c. 11 % à 30 % selon le groupe d'âge) (données non présentées).

Par ailleurs, les personnes ayant un emploi temporaire sont plus nombreuses, en proportion, à avoir un plus faible sentiment de soutien social au travail que leurs collègues ayant un emploi d'un autre statut (34 % c. 20 % à 24 %).

Le sentiment de soutien social au travail semble également lié au nombre d'établissements scolaires dans lesquels le personnel scolaire travaille. En effet, plus le nombre d'établissements dans lesquels les membres du personnel scolaire ont travaillé est élevé, plus la proportion du personnel ayant un plus faible sentiment de soutien social au travail augmente. Elle s'établit à 21 % parmi le personnel qui a travaillé dans un seul établissement scolaire, alors qu'elle s'élève à 41 % chez celui qui a travaillé dans trois établissements ou plus.

6. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de soutien social, consulter l'annexe 1.

Tableau 1.2

Sentiment de soutien social au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	23,1	60,4	16,5
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	30,4 a,b,c	57,9	11,8 a,b,c
30 à 39 ans	21,8 a,d	60,6	17,6 a,d
40 à 49 ans	19,6 b,e,f	61,9	18,6 b,e
50 à 59 ans	23,3 c,e	59,7	17,0 c,f
60 ans ou plus	26,6 d,f	60,7	12,7 d,e,f
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	28,0 a,b,c,d	61,3	10,8 a,b,c,d
6 à 15 ans	22,3 a	59,7	18,0 a
16 à 20 ans	19,5 b	61,9	18,6 b
21 à 25 ans	19,0 c	60,9	20,0 c
Plus de 25 ans	22,3 d	58,1	19,6 d
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	20,5 a,b	61,0 a	18,5 a,b
Régulier à temps partiel	24,0 a,c	63,6 b	12,3 a
Temporaire	34,0 b,c,d	54,6 a,b,c	11,4 b
Autre statut d'emploi ²	22,2 d	62,9 c	14,8 *
Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	21,1 a	61,1 a	17,8 a,b
Deux	30,4 a	60,9 b	8,6* a
Trois et plus	41,0 a	51,5 a,b	7,5* b

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-f Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Sentiment de compétence

On observe que plus les membres du personnel scolaire sont jeunes, plus ils et elles sont susceptibles d'avoir un sentiment de compétence plus faible que leurs collègues⁷ (quintile 1). La proportion de personnes ayant un sentiment de compétence relativement faible varie de 15 % à 34 % selon le groupe d'âge, bien qu'aucune différence significative ne soit détectée entre les groupes plus âgés (50-59 ans et 60 ans ou plus) (tableau 1.3).

En outre, bien que certaines différences ne soient pas statistiquement significatives, les résultats de l'enquête montrent que la proportion de personnel scolaire ayant un sentiment de compétence au travail relativement faible diminue avec l'expérience acquise en établissement scolaire. Elle est de 25 % chez le personnel scolaire qui a entre 0 et 5 ans d'expérience, alors qu'elle est de 19 % chez celui qui en a plus de 25.

Par ailleurs, on observe une proportion plus élevée de personnes qui ont un sentiment relativement faible de compétence au travail chez celles qui occupent un emploi régulier à temps complet (23 %), un emploi régulier à temps partiel (21 %) ou un emploi temporaire (26 %) que lorsqu'elles ont un emploi d'un autre statut (15 %).

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 indiquent aussi qu'un plus faible sentiment de compétence au travail est lié au nombre d'établissements fréquentés. En effet, la proportion de personnes ayant un plus faible sentiment de compétence au travail que les autres est de 22 % pour celles qui ont travaillé dans un seul établissement scolaire et s'élève à 30 % chez celles qui ont travaillé dans trois établissements ou plus. On remarque que les membres du personnel scolaire qui travaillent dans plusieurs établissements scolaires cumulent moins d'années d'expérience que leurs collègues. Par exemple, parmi ceux et celles qui travaillent dans trois établissements scolaires ou plus, 12 % avaient cumulé cinq années d'expérience ou moins, alors que cette proportion varie entre 3,9 % et 6 % parmi ceux et celles cumulant plus d'années (données non présentées).

7. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de compétence, consulter l'annexe 1.

Tableau 1.3

Sentiment de compétence au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	22,7	57,5	19,8
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	33,8 ^{a,b}	54,8	11,4 ^{a,b,c,d}
30 à 39 ans	26,6 ^{a,b}	58,1	15,3 ^{a,e,f,g}
40 à 49 ans	21,9 ^{a,b}	57,0	21,1 ^{b,e,h}
50 à 59 ans	17,4 ^a	58,8	23,8 ^{c,f}
60 ans ou plus	14,6 ^b	58,3	27,1 ^{d,g,h}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	25,3 ^{a,b,c}	58,5	16,2 ^{a,b,c}
6 à 15 ans	24,3 ^{d,e}	57,1	18,7 ^{d,e}
16 à 20 ans	21,0 ^a	55,0 ^a	24,0 ^{a,d}
21 à 25 ans	19,4 ^{b,d}	60,0 ^a	20,6 ^{b,f}
Plus de 25 ans	19,1 ^{c,e}	56,2	24,7 ^{c,e,f}
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	22,8 ^a	57,4	19,8 ^{a,b}
Régulier à temps partiel	21,5 ^b	56,9	21,7 ^c
Temporaire	26,0 ^c	58,1	15,9 ^{a,c,d}
Autre statut d'emploi ²	14,6 ^{a,b,c}	58,1	27,3 ^{b,d}
Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	22,0 ^a	57,9	20,1 ^a
Deux	24,5	55,0	20,5
Trois et plus	30,2 ^a	54,9	14,9 ^a

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Expériences vécues au travail

Perception de l'environnement organisationnel

Les personnes qui avaient 60 ans ou plus au moment de l'enquête sont, en proportion, moins nombreuses à avoir une perception plus négative de leur environnement organisationnel⁸ (quintile 1) que celles qui étaient plus jeunes, même si aucune différence significative n'est observée pour le groupe des 40 à 49 ans (16 % c. 21 % à 22 %) (tableau 1.4).

Par ailleurs, les membres du personnel scolaire ayant moins de 6 années d'expérience sont moins nombreux, en proportion, à percevoir plus négativement leur environnement organisationnel que leurs collègues ayant de 6 à 15 ans ou de 16 à 20 ans d'expérience (18 % c. respectivement 21 % et 22 %).

Tableau 1.4

Perception de l'environnement organisationnel selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus négative	Quintiles 2 à 4 - Neutre	Quintile 5 - Plus positive
	%		
Total	20,1	61,0	19,0
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	22,1 ^a	62,1	15,9 ^a
30 à 39 ans	20,6 ^b	62,4	17,1 ^{b,c}
40 à 49 ans	19,4	60,6	20,0 ^{b,d}
50 à 59 ans	21,0 ^c	60,6	18,4 ^e
60 ans ou plus	15,8 ^{a,b,c}	58,7	25,4 ^{a,c,d,e}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	17,7 ^{a,b}	60,6	21,7 ^{a,b,c}
6 à 15 ans	21,3 ^a	61,0	17,7 ^a
16 à 20 ans	21,6 ^b	62,7	15,6 ^{b,d}
21 à 25 ans	21,1	60,7	18,2 ^c
Plus de 25 ans	19,5	60,3	20,1 ^d
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	20,7	60,3	18,9
Régulier à temps partiel	18,8	60,9	20,2
Temporaire	20,2	63,1	16,7
Autre statut d'emploi ²	12,7*	64,6	22,6
Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	20,2	60,6	19,2
Deux	17,7	63,1	19,2
Trois et plus	21,5	64,4	14,1

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-e Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

8. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la perception de l'environnement organisationnel, consulter l'annexe 2.

Sentiment d'impuissance au travail

Plus l'âge des membres du personnel scolaire est avancé, plus la proportion de ceux et celles qui ont un plus fort sentiment d'impuissance au travail⁹ (quintile 1) est faible (de 27 % à 4,9 %*), bien que les écarts ne soient pas significatifs entre tous les groupes d'âge (tableau 1.5).

On observe que les personnes cumulant entre 16 et 20 ans d'expérience sont celles qui affichent la proportion la plus élevée de personnes qui éprouvent un sentiment plus fort d'impuissance au travail (27 % c. 16 % à 21 % chez les autres groupes).

La proportion de membres du personnel scolaire qui ont un sentiment d'impuissance au travail relativement fort est plus élevée parmi ceux et celles ayant un emploi régulier à temps complet que parmi ceux et celles ayant un emploi d'un autre statut (24 % c. 6 %* à 17 %).

Tableau 1.5

Sentiment d'impuissance au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevé	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Total	20,5	60,0	19,5
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	26,9 a,b	60,2 a	12,9 a,b
30 à 39 ans	25,8 c,d,e	60,3 b	13,8 c,d,e
40 à 49 ans	22,8 c,f,g	60,6 c	16,6 c,f,g
50 à 59 ans	15,4 a,d,f,h	62,4 d	22,2 a,d,f,h
60 ans ou plus	4,9* b,e,g,h	50,8 a,b,c,d	44,3 b,e,g,h
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	16,2 a,b,c,d	55,2 a,b,c	28,7 a,b,c,d
6 à 15 ans	21,4 a,e	61,1 a	17,5 a,e,f
16 à 20 ans	27,0 b,e,f,g	58,6 d,e	14,4 b,e
21 à 25 ans	20,8 c,f	65,0 b,d	14,2 c,f
Plus de 25 ans	20,2 d,g	64,3 c,e	15,5 d
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	23,9 a	62,2 a,b,c	13,9 a,b
Régulier à temps partiel	11,6 a	56,9 a	31,5 a
Temporaire	17,2 a	54,6 b	28,2 b
Autre statut d'emploi ²	5,6* a	53,8 c	40,6 a,b
Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	20,8	59,9	19,4
Deux	14,1*	64,1	21,8
Trois et plus	23,8	57,8	18,3

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

9. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'impuissance au travail, consulter l'annexe 2.

Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi

Satisfaction à l'égard du travail

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

La proportion de personnes qui ont un sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail¹⁰ plus faible que leurs collègues (quintile 1) est moins élevée chez celles âgées de 60 ans ou plus que chez celles des autres groupes d'âge (13 % c. 21 % à 29 %) (tableau 1.6).

En outre, cette proportion est plus élevée parmi les personnes qui ont entre 6 et 15 années d'expérience que parmi les autres (26 % c. 19 % à 22 %). Mentionnons toutefois qu'aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les personnes qui ont entre 6 et 15 ans d'expérience et celles qui en ont entre 16 et 20.

C'est également le cas parmi le personnel scolaire qui a un emploi régulier à temps complet : 25 % c. 15 %* à 20 % chez le personnel occupant un emploi d'un autre statut.

Par ailleurs, plus le nombre d'heures moyen hebdomadairement travaillées est élevé, plus la proportion de membres du personnel scolaire ayant un sentiment de satisfaction de leur travail relativement faible est élevée. En effet, cette proportion est de 19 % parmi les personnes qui ont travaillé en moyenne moins de 31 heures par semaine (basée sur les quatre semaines précédant l'enquête), mais de 28 % parmi celles qui ont travaillé en moyenne au moins 41 heures.

Il en va de même pour le nombre d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire. La proportion de personnes qui ont un sentiment de satisfaction de leur travail relativement faible se situe à 16 % chez celles qui n'ont fait aucune heure supplémentaire, ou moins de cinq, au cours des quatre semaines précédant l'enquête, mais à 31 % chez celles qui ont fait au moins 15 heures.

En outre, plus le personnel scolaire s'est absenté du travail en raison d'un problème de santé physique ou mentale au cours de ses quatre dernières semaines de travail au sein des établissements scolaires¹¹, plus il est susceptible d'avoir un sentiment de satisfaction à l'égard de son travail moindre (20 % à 35 %).

10. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la satisfaction à l'égard du travail ; consulter l'annexe 3.

11. Rappelons que dans le cadre de cette enquête, les écoles, les centres d'éducation pour adultes ou de formation professionnelle, les centres de services scolaires et les commissions scolaires sont inclus dans les établissements scolaires.

Tableau 1.6

Satisfaction à l'égard du travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée
	%		
Total	23,2	59,7	17,1
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	26,7 ^{a,b}	63,5 ^a	9,8* ^a
30 à 39 ans	29,0 ^{c,d,e}	59,7 ^b	11,3 ^b
40 à 49 ans	22,8 ^{c,f}	61,9 ^c	15,3 ^{a,b}
50 à 59 ans	20,7 ^{a,d,g}	59,0 ^d	20,3 ^{a,b}
60 ans ou plus	13,1 ^{b,e,f,g}	48,8 ^{a,b,c,d}	38,1 ^{a,b}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	22,0 ^a	59,7	18,3 ^{a,b}
6 à 15 ans	25,9 ^{a,b,c}	59,6	14,5 ^{a,c}
16 à 20 ans	24,8 ^d	59,1	16,1 ^d
21 à 25 ans	21,1 ^b	62,4	16,5 ^e
Plus de 25 ans	19,5 ^{c,d}	58,0	22,6 ^{b,c,d,e}
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	25,0 ^{a,b,c}	60,0	15,1 ^{a,b,c}
Régulier à temps partiel	20,3 ^a	59,1	20,6 ^a
Temporaire	20,0 ^b	58,9	21,0 ^b
Autre statut d'emploi ²	14,9* ^c	59,6	25,5 ^c
Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	23,2	59,8	17,0
Deux	21,5	57,9	20,6
Trois et plus	24,6	60,4	15,0
Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête³			
1 à 30 heures	19,1 ^a	58,6	22,3 ^a
31 heures à 40 heures	23,6 ^a	59,7	16,6 ^a
41 heures et plus	28,1 ^a	61,1	10,8 ^a
Nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête³			
Aucune, ou moins de 5 heures	16,5 ^a	58,7	24,8 ^a
Au moins 5 heures, mais moins de 15 heures	25,1 ^a	61,6	13,3 ^a
15 heures ou plus	31,4 ^a	59,4	9,2 ^a
Nombre de jours de travail manqués en raison d'un problème de santé au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel scolaire³			
Aucun, ou moins d'un jour	19,9 ^a	60,9 ^a	19,2 ^{a,b}
Au moins 1 jour, mais moins de 3 jours	29,8 ^a	58,0	12,1 ^a
3 jours ou plus	35,4 ^a	52,4 ^a	12,2 ^b

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-g Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.
3. Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire, 2023-2024*.

► Selon le bien-être et les expériences vécues au travail

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 montrent aussi que la satisfaction du personnel scolaire à l'égard du travail est liée à la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux au travail et aux expériences vécues dans ce milieu.

En effet, plus le personnel scolaire a une faible satisfaction de ses besoins psychologiques fondamentaux, plus il est susceptible d'avoir un faible sentiment de satisfaction à l'égard de son travail. On remarque ainsi une plus forte proportion de personnes ayant un sentiment de satisfaction de leur travail relativement faible parmi celles ayant un plus faible sentiment :

- d'autonomie (57 % c. 16 % et 1,7 %**);
- de soutien social (37 % c. 20 % et 16 %);
- de compétence (47 % c. 18 % et 11 %) (tableau 1.7).

Une tendance similaire est observée quant aux expériences vécues au travail. Les membres du personnel scolaire ayant un sentiment de satisfaction de leur travail relativement faible sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses chez ceux et celles :

- qui perçoivent leur environnement organisationnel plus négativement (48 % c. 20 % et 6 %);
- qui ont un plus fort sentiment d'impuissance au travail (52 % c. 20 % et 3,5 %) (tableau 1.7).

Tableau 1.7

Satisfaction à l'égard du travail selon certains indicateurs relatifs à la satisfaction au travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée
	%		
Total	23,2	59,7	17,1
Sentiment d'autonomie au travail			
Quintile 1 - Plus faible	57,3 ^a	42,2 ^a	0,6 ^{** a}
Quintiles 2 à 4 - Modéré	16,3 ^a	69,8 ^{a,b}	13,9 ^a
Quintile 5 - Plus élevé	1,7 ^{** a}	43,8 ^b	54,5 ^a
Sentiment de soutien social au travail			
Quintile 1 - Plus faible	37,1 ^a	54,9 ^a	7,9 ^a
Quintiles 2 à 4 - Modéré	19,8 ^a	62,4 ^{a,b}	17,8 ^a
Quintile 5 - Plus élevé	16,2 ^a	56,7 ^b	27,2 ^a
Sentiment de compétence au travail			
Quintile 1 - Plus faible	46,5 ^a	50,2 ^a	3,2 ^a
Quintiles 2 à 4 - Modéré	18,2 ^a	65,3 ^{a,b}	16,5 ^a
Quintile 5 - Plus élevé	10,7 ^a	54,4 ^b	35,0 ^a
Perception de l'environnement organisationnel			
Quintile 1 - Plus négative	48,5 ^a	49,6 ^a	1,9 ^{* a}
Quintiles 2 à 4 - Neutre	20,2 ^a	66,1 ^{a,b}	13,8 ^a
Quintile 5 - Plus positive	6,3 ^a	50,1 ^b	43,6 ^a
Sentiment d'impuissance au travail			
Quintile 1 - Plus élevé	51,9 ^a	47,2 ^a	0,9 ^{** a}
Quintiles 2 à 4 - Modéré	19,8 ^a	68,7 ^{a,b}	11,4 ^a
Quintile 5 - Plus faible	3,5 ^a	45,1 ^b	51,4 ^a

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-b Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Intention de rester en emploi

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

Les personnes qui ont une intention de rester en emploi¹² plus faible que celle de leurs collègues (quintile 5) sont plus nombreuses, en proportion, chez celles âgées de moins de 60 ans que chez celles âgées de 60 ans ou plus (17 % à 20 % c. 9 %) (tableau 1.8). Notons qu'il est possible que l'intention de rester en emploi soit influencée par une volonté de prendre sa retraite chez quelques membres du personnel scolaire.

Le personnel scolaire cumulant entre 6 et 25 années d'expérience dans un établissement scolaire québécois est plus susceptible d'avoir une intention de rester en emploi relativement faible (19 % à 22 %) que celui qui a 5 ans ou moins d'expérience (15 %) ou celui qui en a plus de 25 (14 %).

Les résultats de l'enquête montrent aussi que plus le nombre d'heures hebdomadaires travaillées est élevé, plus la proportion de personnel scolaire ayant une intention de rester en emploi relativement faible est grande. En effet, cette proportion est de 15 % parmi les personnes ayant travaillé en moyenne moins de 31 heures au cours des quatre semaines précédant l'enquête, mais de 21 % pour celles ayant travaillé au moins 41 heures en moyenne.

De même, plus le nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête est grand, plus la proportion de personnel scolaire ayant une intention plus faible de rester en emploi est élevée. Cette proportion se situe à 15 % parmi les personnes qui n'ont fait aucune heure supplémentaire ou qui en ont effectué moins de cinq, à 18 % parmi celles qui ont fait au moins 5 heures supplémentaires, mais moins de 15, puis s'élève à 22 % parmi celles qui ont effectué au moins 15 heures.

En outre, plus le nombre de jours d'absence cumulé en raison d'un problème de santé physique ou mentale au cours des quatre dernières semaines de travail est élevé, plus la proportion de personnel scolaire ayant une intention de rester en emploi relativement faible est grande. Cette proportion est de 15 % parmi les personnes qui ne se sont pas absentées ou qui ont été absentes moins d'un jour, de 24 % parmi celles qui se sont absentées une journée ou plus, mais moins de trois, puis de 30 % parmi les personnes qui ont manqué trois jours ou plus.

12. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur l'intention de rester en emploi, consulter l'annexe 4.

Tableau 1.8

Intention de rester en emploi dans le milieu scolaire selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevée	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Total	28,3	54,0	17,8
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	27,0 ^a	56,3 ^a	16,6 ^a
30 à 39 ans	23,1 ^{b,c}	56,8 ^{b,c}	20,2 ^b
40 à 49 ans	24,6 ^{d,e}	56,7 ^{d,e}	18,8 ^c
50 à 59 ans	29,0 ^{b,d,f}	52,7 ^{b,d,f}	18,3 ^d
60 ans ou plus	51,6 ^{a,c,e,f}	38,9 ^{a,c,e,f}	9,4 ^{a,b,c,d}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	33,7 ^{a,b,c}	51,6 ^{a,b}	14,7 ^{a,b,c}
6 à 15 ans	23,9 ^{a,d}	56,2 ^{a,c}	19,9 ^{a,d}
16 à 20 ans	23,8 ^{b,e}	54,7 ^{b,d}	21,6 ^{b,e}
21 à 25 ans	24,5 ^{c,f}	56,8 ^{b,d}	18,7 ^{c,f}
Plus de 25 ans	35,4 ^{d,e,f}	50,3 ^{c,d}	14,3 ^{d,e,f}
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	26,1 ^{a,b}	55,5 ^{a,b}	18,4 ^a
Régulier à temps partiel	29,3 ^c	55,0 ^c	15,7
Temporaire	34,1 ^a	47,8 ^{a,c}	18,1
Autre statut d'emploi ²	37,8 ^{b,c}	48,7 ^b	13,6 ^{* a}
Nombre d'établissements scolaires où le personnel scolaire a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	28,1	54,3	17,6
Deux	32,5	51,7	15,7
Trois et plus	24,9	53,1	22,0
Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête³			
1 à 30 heures	33,5 ^a	51,3 ^a	15,2 ^a
31 heures à 40 heures	27,6 ^a	54,5 ^a	17,9 ^a
41 heures et plus	22,4 ^a	56,4 ^a	21,2 ^a
Nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête³			
Aucune, ou moins de 5 heures	34,3 ^{a,b}	51,2 ^{a,b}	14,6 ^a
Au moins 5 heures, mais moins de 15 heures	24,9 ^a	56,7 ^a	18,4 ^a
15 heures ou plus	22,5 ^b	55,6 ^b	22,0 ^a
Nombre de jours de travail manqués en raison d'un problème de santé au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel scolaire³			
Aucun, ou moins d'un jour	31,4 ^{a,b}	54,0	14,6 ^a
Au moins 1 jour, mais moins de 3 jours	20,8 ^a	54,9	24,3 ^a
3 jours ou plus	18,8 ^b	51,7	29,5 ^a

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-f Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Cela inclut, entre autres, les personnes qui ignorent leur statut ou qui n'ont pas de convention collective.
3. Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

► **Selon le bien-être, les expériences vécues et la satisfaction à l'égard du travail**

Par ailleurs, on constate que plus le personnel scolaire a une faible satisfaction de ses besoins psychologiques fondamentaux au travail ou une faible satisfaction à l'égard de son travail, plus il est enclin à avoir une faible intention de rester en emploi dans un établissement scolaire. En effet, on trouve une plus forte proportion de membres du personnel scolaire dont l'intention de rester en emploi est plus faible que leurs collègues chez ceux et celles ayant un plus faible sentiment :

- d'autonomie (44 % c. 12 % et 4,1 %*);
- de soutien social (30 % c. 14 %);
- de compétence (29 % c. 15 % et 12 %);
- de satisfaction à l'égard du travail (44 % c. 12 % et 1,6 %*) (tableau 1.9).

Une tendance similaire est observée quant à l'expérience vécue au travail par les personnes. La proportion de membres du personnel scolaire dont l'intention de rester en emploi dans leur établissement est plus faible que celle de leurs collègues est plus élevée parmi ceux et celles :

- qui perçoivent leur environnement organisationnel plus négativement (39 % c. 15 % et 6 %);
- qui ont un plus fort sentiment d'impuissance au travail (36 % c. 15 % et 6 %) (tableau 1.9).

Tableau 1.9

Intention de rester en emploi dans le milieu scolaire selon certains indicateurs relatifs à la satisfaction au travail, personnel scolaire¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevée	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Total	28,3	54,0	17,8
Sentiment d'autonomie au travail			
Quintile 1 - Plus faible	5,6 ^a	50,6 ^a	43,8 ^a
Quintiles 2 à 4 - Modéré	28,6 ^a	59,6 ^a	11,8 ^a
Quintile 5 - Plus élevé	60,2 ^a	35,7 ^a	4,1 ^{* a}
Sentiment de soutien social au travail			
Quintile 1 - Plus faible	17,1 ^a	52,5 ^a	30,4 ^{a,b}
Quintiles 2 à 4 - Modéré	29,8 ^a	56,3 ^a	13,9 ^a
Quintile 5 - Plus élevé	38,3 ^a	47,6 ^a	14,1 ^b
Sentiment de compétence au travail			
Quintile 1 - Plus faible	13,3 ^a	57,3 ^a	29,4 ^a
Quintiles 2 à 4 - Modéré	29,8 ^a	55,2 ^b	15,0 ^a
Quintile 5 - Plus élevé	41,1 ^a	46,6 ^{a,b}	12,3 ^a
Satisfaction à l'égard du travail			
Quintile 1 - Plus faible	5,5 ^a	50,7 ^a	43,8 ^a
Quintiles 2 à 4 - Modérée	26,2 ^a	61,6 ^a	12,2 ^a
Quintile 5 - Plus élevée	66,6 ^a	31,8 ^a	1,6 ^{* a}
Perception de l'environnement organisationnel			
Quintile 1 - Plus négative	9,3 ^a	52,1 ^a	38,5 ^a
Quintiles 2 à 4 - Neutre	26,7 ^a	58,6 ^a	14,7 ^a
Quintile 5 - Plus positive	53,0 ^a	41,3 ^a	5,7 ^a
Sentiment d'impuissance au travail			
Quintile 1 - Plus élevé	8,9 ^a	54,9 ^a	36,1 ^a
Quintiles 2 à 4 - Modéré	25,1 ^a	59,6 ^a	15,3 ^a
Quintile 5 - Plus faible	58,1 ^a	36,0 ^a	6,0 ^a

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-b Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

2

Portrait du
personnel enseignant



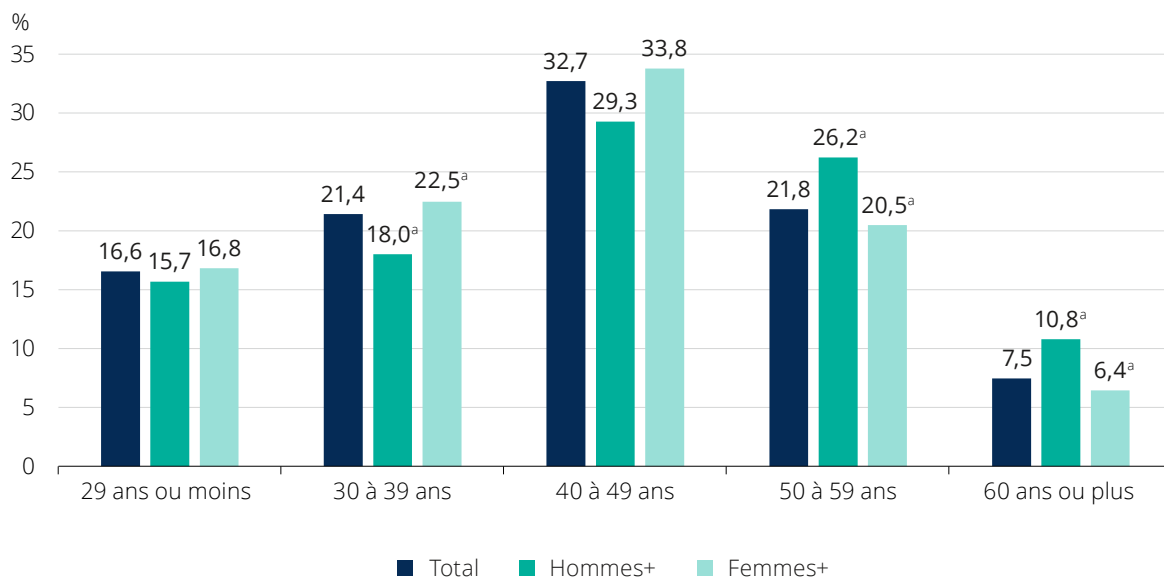
Caractéristiques sociodémographiques

Parmi les membres du personnel enseignant¹, il y a davantage de femmes que d'hommes (77 % c. 23 %). Le personnel a en moyenne 42,8 ans, un âge moyen inférieur à celui du reste du personnel scolaire (données non présentées).

Près de 17 % des membres du personnel enseignant ont moins de 30 ans, 21 % ont entre 30 et 39 ans, 33 % entre 40 et 49 ans, 22 % entre 50 et 59 ans et 7 % ont 60 ans ou plus (figure 2.1). La proportion de membres du personnel enseignant de 30 à 39 ans est plus élevée parmi les enseignantes que parmi les enseignants (22 % c. 18 %). À l'inverse, la proportion de personnes âgées de 50 à 59 ans (26 % c. 20 %) et celle de membres de 60 ans ou plus (11 % c. 6 %) sont plus élevées chez les enseignants que chez les enseignantes.

Figure 2.1

Âge du personnel enseignant¹ selon le genre², Québec, 2023-2024



a exprime une différence significative entre les hommes+ et les femmes+ au seuil de 0,05.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement enseignant du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « Hommes+ » et « Femmes+ ».

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

1. Rappelons que dans le cadre de l'EQSTPS 2023-2024, le personnel enseignant doit avoir travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et avoir été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024. Pour alléger la présentation des résultats portant sur cette catégorie d'emploi, on utilisera les formulations « personnel enseignant » et « enseignants et enseignantes » pour la désigner.

Expérience professionnelle

Statut d'emploi

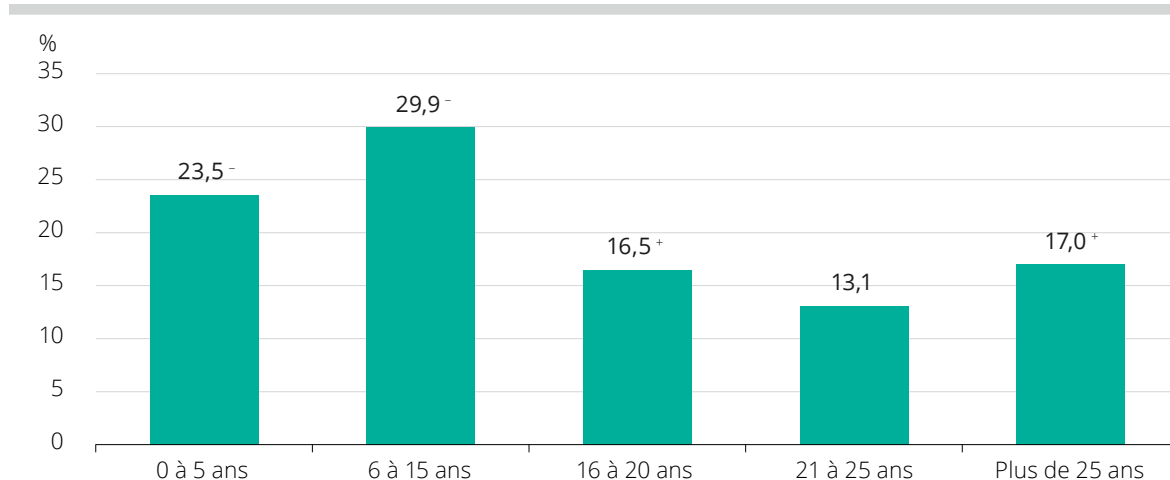
Près des trois quarts (73 %) du personnel enseignant occupent un emploi régulier à temps complet, et 19 % occupent plutôt un emploi temporaire (comme un contrat d'enseignement à temps partiel, de la suppléance, un remplacement ou un surcroît de travail). Ces proportions sont plus élevées que celles observées parmi les autres membres du personnel scolaire (données non présentées). Par ailleurs, 8 % occupent un emploi dont le statut est régulier à temps partiel ou autre, une proportion plus faible que celle notée parmi les autres membres du personnel scolaire.

Années d'expérience

Approximativement le quart (24 %) du personnel enseignant a cinq années d'expérience ou moins, une proportion plus faible que celle observée chez les autres membres du personnel scolaire réunis (figure 2.2). À l'inverse, on estime que 17 % des enseignants et enseignantes cumulent plus de 25 années d'expérience, une proportion plus élevée que celle notée dans les autres catégories d'emploi réunies (9 %).

Figure 2.2

Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024



+/- Proportion du personnel enseignant supérieure (+) ou inférieure (-) à celle de l'ensemble des autres membres du personnel scolaire, au seuil de 0,05.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Note : Étant donné le délai d'au moins un an entre le début de l'enquête et la période de référence de la base de sondage, les nouvelles personnes employées sont moins susceptibles que les autres de faire partie de l'enquête. Le personnel enseignant ayant moins de deux années d'expérience est probablement sous-représenté.

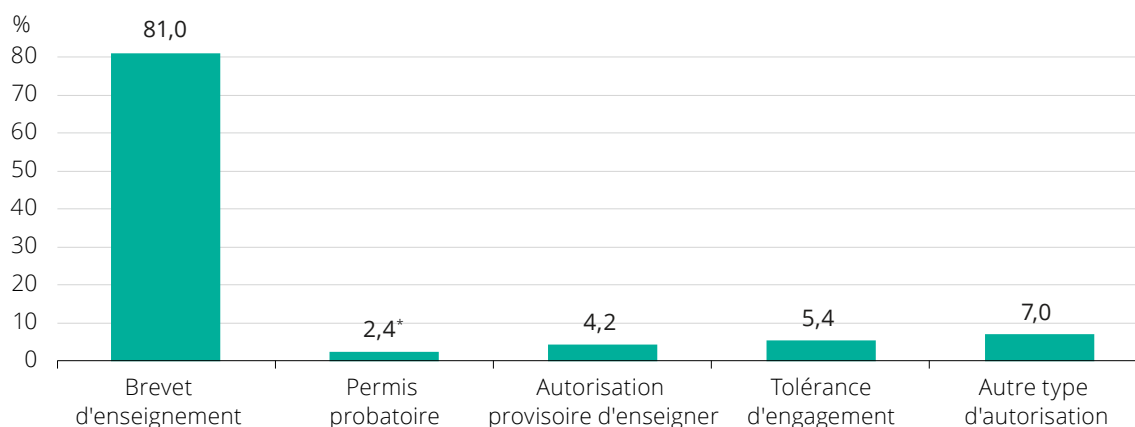
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Type d'autorisation d'enseignement

La grande majorité (81 %) du personnel enseignant dispose d'un brevet d'enseignement, c'est-à-dire d'une autorisation permanente d'enseigner, alors que 2,4 %* des enseignants et enseignantes détiennent un permis probatoire pour enseigner, 4,2 % ont une autorisation provisoire d'enseigner, 5 % possèdent une tolérance d'engagement, et 7 % un autre type d'autorisation d'enseigner² (figure 2.3).

Figure 2.3

Type d'autorisation d'enseignement détenue par le personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Nombre d'établissements scolaires où le personnel enseignant a travaillé et caractéristiques de ceux-ci

La vaste majorité du personnel enseignant (87 %) a travaillé dans un seul établissement scolaire au cours des deux mois précédant l'enquête, alors que 13 % ont travaillé dans deux établissements ou plus (données non présentées). Ces proportions sont semblables à celles observées auprès des autres membres du personnel scolaire.

On estime aussi que 86 % du personnel enseignant a travaillé, dans les deux mois précédant l'enquête, au sein d'au moins un établissement scolaire dont la langue d'enseignement est le français, 6 % ont travaillé dans au moins un établissement scolaire anglophone, et 10 % au sein d'au moins un établissement scolaire bilingue (français et anglais) (données non présentées).

Par ailleurs, moins de 4 % du personnel enseignant a travaillé dans un établissement scolaire du réseau privé québécois dans les deux mois précédant l'enquête (donnée non présentée).

2. Pour plus de détails sur les types d'autorisation d'enseignement, consulter la page Web suivante : [Types d'autorisation d'enseigner](#) (Québec.ca)

Diversité des classes d'élèves

Les enseignants et enseignantes peuvent avoir travaillé auprès de différentes populations d'élèves au cours des deux mois précédant l'enquête, dont des élèves qui fréquentent des classes ordinaires³ (82 %) (donnée non présentée). On observe également qu'environ 14 % ont côtoyé, entre autres, des élèves inscrits et inscrites dans un projet pédagogique particulier⁴, 22 % ont travaillé auprès d'élèves fréquentant des classes d'adaptation scolaire⁵ et qu'environ 4,6 %, auprès d'élèves qui fréquentent un autre type de classe.

Précisons que 62 % des enseignants et enseignantes ont côtoyé, dans le cadre de leur travail, exclusivement des élèves qui fréquentent des classes ordinaires, alors que 12 % n'ont travaillé qu'auprès d'élèves qui fréquentent des classes d'adaptation scolaire, et 3,3 %, seulement auprès d'élèves inscrits et inscrites dans un projet pédagogique particulier (données non présentées).

Ordres d'enseignement

Dans les deux mois précédant l'enquête, environ 18 % du personnel enseignant a travaillé au préscolaire, près de la moitié (51 %) au primaire et le tiers (33 %) au secondaire (données non présentées). Près de 6 % ont enseigné en formation professionnelle et 4,7 % en formation générale des adultes.

Notons que la vaste majorité (87 %) des enseignants et enseignantes a travaillé pour un seul ordre d'enseignement ou de formation, alors que 11 % ont travaillé pour deux ordres et moins de 3 %, pour trois ou plus (données non présentées).

Heures travaillées

Si l'on tient compte de tous les emplois occupés par les membres du personnel scolaire, que ce soit en établissement scolaire ou non, on constate que plus de la moitié du personnel scolaire (54 %) a travaillé entre 31 et 40 heures par semaine en moyenne, alors qu'environ le quart (25 %) a travaillé au moins 41 heures, des proportions plus élevées que celles observées chez leurs collègues des autres catégories d'emploi. À l'inverse, près de 20 % des enseignants et enseignantes ont travaillé moins de 31 heures par semaine au cours des quatre semaines précédant l'enquête, une proportion plus faible que celle notée chez les autres membres du personnel scolaire (données non présentées).

En tenant seulement compte des emplois occupés dans un établissement scolaire, on estime qu'environ 29 % du personnel enseignant n'a effectué aucune heure supplémentaire ou en a fait moins de cinq, qu'elles soient reconnues ou non par l'employeur, lors des quatre semaines précédant l'enquête (donnée non présentée). Près du tiers (32 %) a effectué au moins 5 heures, mais moins de 15 heures supplémentaires et 39 % en ont fait au moins 15. Les membres du personnel enseignant sont ainsi proportionnellement plus nombreux et nombreuses que les autres membres du personnel scolaire à avoir effectué cinq heures supplémentaires ou plus, mais moins nombreux et nombreuses à en avoir fait moins de cinq.

3. Les classes ordinaires sont celles dans lesquelles l'enseignement est donné selon les méthodes pédagogiques conçues pour la majorité des élèves.

4. Les programmes pédagogiques particuliers comprennent notamment les programmes arts-études, sport-études ou concentration.

5. Les classes d'adaptation comprennent notamment les classes spécialisées et les classes d'accueil.

Jours de travail manqués pour des raisons de santé

Près de 72 % des enseignants et enseignantes n'ont pas manqué de jour de travail ou en ont manqué moins d'un en raison d'un problème de santé physique ou mentale⁶ au cours de leurs quatre dernières semaines de travail dans un établissement scolaire. Approximativement 23 % ont manqué une journée ou plus, mais moins de trois, et environ 5 % en ont manqué trois ou plus (données non présentées).

Bien-être psychologique au travail

Sentiment d'autonomie

La proportion d'enseignants et enseignantes ayant un plus faible sentiment d'autonomie au travail⁷ (quintile 1) est plus élevée parmi ceux et celles de 30 à 39 ans que parmi leurs collègues de moins de 30 ans (27 % c. 20 %) (données non présentées).

Sentiment de soutien social

La proportion d'enseignants et enseignantes ayant un plus faible sentiment de soutien social au travail⁸ (quintile 1) est plus élevée parmi ceux et celles de moins de 30 ans et ceux et celles de 60 ans ou plus que parmi leurs collègues de 30 à 59 ans (respectivement 32 % et 34 % c. 18 % à 22 %) (tableau 2.1).

De même, les enseignants et enseignantes ayant moins de six années d'expérience sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses que leurs collègues ayant plus d'expérience à avoir un sentiment de soutien social au travail plus faible (31 % c. 17 % à 24 %).

Par ailleurs, les enseignants et enseignantes dont l'emploi est temporaire sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses à avoir un sentiment de soutien social au travail plus faible (38 %) que ceux et celles ayant un emploi régulier à temps complet (19 %) ou un emploi régulier à temps partiel ou d'un autre statut (24 %).

On observe également que la proportion de membres du personnel enseignant ayant un sentiment de soutien social au travail plus faible est plus élevée parmi ceux et celles qui ont travaillé dans deux établissements ou plus (43 %) que parmi ceux et celles qui ont travaillé dans un seul établissement (20 %).

6. Le personnel enseignant devait tenir compte des jours d'absence dus à sa santé personnelle seulement, et non de ceux en raison de problèmes de santé d'une autre personne.

7. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'autonomie, consulter l'annexe 1.

8. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de soutien social, consulter l'annexe 1.

Tableau 2.1

Sentiment de soutien social au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	23,3	58,7	18,0
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	32,0 a,b,c	57,3	10,8* a,b,c
30 à 39 ans	21,6 a,d	59,7	18,7 a,d
40 à 49 ans	18,2 b,e,f	60,7	21,1 b,e
50 à 59 ans	22,4 c,e,g	57,3	20,4 c,f
60 ans ou plus	33,8 d,f,g	54,2	12,0* d,e,f
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	31,4 a,b,c,d	59,5	9,1* a,b,c,d
6 à 15 ans	22,2 a,e	58,0	19,8 a
16 à 20 ans	16,9 b,e,f	62,1 a	21,1 b
21 à 25 ans	18,4 c	59,6	22,0 c
Plus de 25 ans	23,9 d,f	54,6 a	21,4 d
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	19,3 a	60,1 a	20,6 a,b
Temporaire	38,1 a,b	51,0 a,b	11,0* a
Régulier à temps partiel ou autre	24,0 b	64,7 b	11,3* b
Nombre d'établissements scolaires où le personnel enseignant a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	20,4 a	59,6 a	19,9 a
Deux et plus	42,7 a	52,0 a	5,3** a

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-g Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Sentiment de compétence

Les enseignants et enseignantes de moins de 30 ans et de 30 à 39 ans sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses à avoir un sentiment plus faible de compétence⁹ au travail (quintile 1) que leurs collègues des autres groupes d'âge (respectivement 39 % et 32 % c. 17* % à 25 %) (tableau 2.2).

9. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de compétence, consulter l'annexe 1.

Les membres du personnel enseignant qui ont moins de 6 ans d'expérience et ceux et celles qui ont entre 6 et 15 ans d'expérience sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses à avoir un sentiment de compétence au travail relativement faible que ceux et celles ayant cumulé plus d'expérience (respectivement 35 % et 29 % c. 20 % à 23 %).

Notons que les années d'expérience du personnel enseignant semblent liées à son âge, les personnes moins expérimentées étant généralement plus jeunes que leurs collègues. Environ 83 % des enseignants et enseignantes de moins de 30 ans ont moins de six années d'expérience, une proportion plus élevée que celle observée chez les autres groupes d'âge (20 % chez les 30-39 ans, 10 % chez les 40-49 ans, 6 %* chez les 50-59 ans, 9 %** chez les 60 ans et plus) (données non présentées).

Tableau 2.2

Sentiment de compétence au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	26,8	55,9	17,3
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	39,0 a,b,c	53,3	7,7* a,b,c
30 à 39 ans	31,5 d,e,f	56,7	11,8 d,e,f
40 à 49 ans	25,3 a,d,g,h	54,5	20,2 a,d,g
50 à 59 ans	18,3 b,e,g	59,6	22,1 b,e
60 ans ou plus	16,7* c,f,h	55,2	28,2 c,f,g
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	34,7 a,b,c,d	55,7	9,6 a,b,c,d
6 à 15 ans	28,8 a,e,f,g	56,5	14,7 a,e,f
16 à 20 ans	22,6 b,e	51,7 a	25,7 b,e,g
21 à 25 ans	20,3 c,f	62,5 a,b	17,2 c,g,h
Plus de 25 ans	21,2 d,g	54,1 b	24,7 d,f,h
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	25,4	56,8	17,8
Temporaire	30,5	54,8	14,8
Régulier à temps partiel ou autre	30,4	50,6	19,0*
Nombre d'établissements scolaires où le personnel enseignant a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	25,8	56,6	17,6
Deux et plus	33,6	50,9	15,5*

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Expériences vécues au travail

Perception de l'environnement organisationnel

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 qui portent notamment sur la perception des enseignants et enseignantes quant à leur environnement organisationnel¹⁰ ne permettent pas de détecter de différence significative en ce qui concerne l'âge, le nombre d'années d'expérience, le statut d'emploi et le nombre d'établissements scolaires dans lesquels ils et elles ont travaillé (données non présentées).

Sentiment d'impuissance au travail

Les enseignants et enseignantes de 60 ans et plus ainsi que ceux et celles de 50 à 59 ans sont, en proportion, moins nombreux et nombreuses que leurs homologues plus jeunes à avoir un plus fort sentiment d'impuissance au travail¹¹ (quintile 1) : respectivement 9 %* et 23 % c. 35 % chez les moins de 30 ans et chez les 30-39 ans, puis 32 % chez les 40-49 ans (tableau 2.3).

Les membres du personnel enseignant ayant cumulé plus de 25 années d'expérience sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que leurs collègues qui ont cumulé de 6 à 15 ans ou qui en ont cumulé de 16 à 20 ans à éprouver un sentiment d'impuissance au travail relativement fort (25 % c. respectivement 31 % et 34 %).

Les membres du personnel enseignant qui ont un sentiment d'impuissance au travail plus fort sont, en proportion, plus nombreux et nombreuses parmi ceux et celles ayant un emploi régulier à temps complet que parmi ceux et celles ayant un emploi d'un autre statut (32 % c. 21 % et 23 %).

10. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la perception de l'environnement organisationnel, consulter l'annexe 2.

11. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'impuissance au travail, consulter l'annexe 2.

Tableau 2.3

Sentiment d'impuissance au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevé	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Total	29,5	59,6	10,9
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	34,6 ^{a,b}	57,5	7,9 ^{** a}
30 à 39 ans	35,2 ^{c,d}	58,7	6,0 ^{* b,c}
40 à 49 ans	31,7 ^{e,f}	59,2	9,1 ^{d,e}
50 à 59 ans	23,4 ^{a,c,e,g}	63,4	13,2 ^{b,d,f}
60 ans ou plus	9,1 ^{* b,d,f,g}	57,4	33,6 ^{a,c,e,f}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	27,8	56,2 ^a	16,0 ^{a,b,c,d}
6 à 15 ans	30,6 ^a	60,5	8,8 ^a
16 à 20 ans	34,0 ^b	56,1 ^b	9,9 ^{* b}
21 à 25 ans	29,2	62,4	8,4 ^{* c}
Plus de 25 ans	25,3 ^{a,b}	64,1 ^{a,b}	10,7 ^d
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	32,1 ^{a,b}	60,5 ^a	7,4 ^a
Temporaire	23,0 ^a	53,8 ^{a,b}	23,2 ^a
Régulier à temps partiel ou autre	20,5 ^b	65,6 ^b	13,8 ^{* a}
Nombre d'établissements scolaires où le personnel enseignant a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	29,8	59,9	10,4
Deux et plus	27,9	57,5	14,6 [*]

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-g Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi

Satisfaction à l'égard du travail

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

La proportion de membres du personnel enseignant qui ont un sentiment de satisfaction plus faible à l'égard de leur travail¹² (quintile 1) est plus élevée parmi ceux et celles de 30 à 39 ans que parmi ceux et celles d'un groupe d'âge plus avancé (33 % c. 18 %* à 25 %) (tableau 2.4).

Les enseignants et enseignantes qui ont cumulé entre 6 et 15 années d'expérience sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses que ceux et celles qui ont cumulé de 21 à 25 ans d'expérience et ceux et celles qui en ont cumulé plus de 25 à avoir un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard du travail (29 % c. 23 % respectivement).

On fait le même constat chez le personnel enseignant qui occupe un emploi régulier à temps complet : la proportion est de 28 %, alors que celle notée chez le personnel enseignant dont l'emploi est temporaire est de 22 %.

Les enseignants et enseignantes qui travaillent en moyenne 41 heures et plus par semaine sont aussi plus susceptibles que ceux et celles qui travaillent moins d'heures d'avoir un sentiment plus faible de satisfaction à l'égard de leur travail (31 % c. 22 % et 26 %).

Par ailleurs, plus le personnel enseignant a effectué d'heures supplémentaires dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête, plus il est susceptible d'avoir un sentiment de satisfaction plus faible à l'égard de son travail (16 % à 34 %).

La proportion du personnel enseignant ayant un plus faible sentiment de satisfaction au travail est moins élevée parmi les enseignants et enseignantes qui n'ont pas manqué de jour de travail ou qui ont manqué moins d'un jour en raison d'un problème de santé physique ou mentale dans les quatre dernières semaines de travail que parmi ceux et celles qui ont manqué une journée ou plus (23 % c. 33 % et 41 %).

12. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la satisfaction à l'égard du travail, consulter l'annexe 3.

Tableau 2.4

Satisfaction à l'égard du travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée
	%		
Total	26,4	60,3	13,2
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	29,2 ^a	63,1 ^a	7,7** ^{a,b}
30 à 39 ans	33,0 ^{b,c,d}	60,1 ^b	6,9* ^{c,d,e}
40 à 49 ans	24,5 ^b	63,4 ^c	12,1 ^{c,f,g}
50 à 59 ans	23,7 ^c	58,9 ^d	17,4 ^{a,d,f,h}
60 ans ou plus	18,0* ^{a,d}	45,7 ^{a,b,c,d}	36,3 ^{b,e,g,h}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	27,7	59,5	12,9 ^a
6 à 15 ans	29,3 ^{a,b}	60,0	10,7 ^b
16 à 20 ans	26,2	60,0	13,8
21 à 25 ans	22,9 ^a	65,1	12,0 ^c
Plus de 25 ans	22,7 ^b	58,7	18,6 ^{a,b,c}
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	27,6 ^a	60,8	11,6 ^{a,b}
Temporaire	21,8 ^a	60,5	17,7 ^a
Régulier à temps partiel ou autre	26,7	55,5	17,8* ^b
Nombre d'établissements scolaires où le personnel enseignant a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	26,2	60,9	13,0
Deux et plus	28,6	56,6	14,8*
Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête²			
1 à 30 heures	21,6 ^a	57,9	20,5 ^a
31 heures à 40 heures	26,1 ^b	60,7	13,2 ^a
41 heures et plus	31,3 ^{a,b}	61,4	7,3 ^a
Nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête²			
Aucune, ou moins de 5 heures	16,1 ^a	59,7	24,2 ^a
Au moins 5 heures, mais moins de 15 heures	26,8 ^a	61,7	11,5 ^a
15 heures ou plus	33,9 ^a	59,5	6,5 ^a

Suite à la page 53

Tableau 2.4 (suite)

Satisfaction à l'égard du travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée
	%		
Nombre de jours de travail manqués en raison d'un problème de santé au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel enseignant ²			
Aucun, ou moins d'un jour	23,2 ^{a,b}	61,8	15,0 ^{a,b}
Au moins 1 jour, mais moins de 3 jours	33,3 ^a	57,1	9,6 ^a
3 jours ou plus	40,8 ^b	54,1	5,0 ^{** b}

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

► Selon le bien-être et les expériences vécues au travail

Plus le personnel scolaire a une faible satisfaction de ses besoins psychologiques fondamentaux au travail, plus il est susceptible d'avoir un faible sentiment de satisfaction à l'égard de celui-ci. On constate ainsi que la proportion de membres du personnel enseignant ayant un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail est la plus élevée parmi ceux et celles ayant un plus faible sentiment :

- d'autonomie (58 % c. 19 % et 2,7 %** pour les personnes ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de soutien social (38 % c. 23 % et 22 % pour les personnes ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de compétence (50 % c. 20 % et 12 % pour les membres ayant un sentiment modéré ou plus fort) (données non présentées).

Des constats similaires sont observés quant aux expériences vécues au travail par le personnel enseignant. La proportion d'enseignants et enseignantes qui ont un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard du travail est la plus élevée parmi ceux et celles :

- qui perçoivent plus négativement leur environnement organisationnel (48 % c. 23 % et 9 %* pour le personnel ayant une perception neutre ou plus positive) ;
- qui ont un plus fort sentiment d'impuissance au travail (51 % c. 19 % et 2,7 %** pour le personnel ayant un sentiment modéré ou plus faible) (données non présentées).

Intention de rester en emploi

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

La proportion d'enseignants et enseignantes qui ont une plus faible intention de rester en emploi¹³ (quintile 5) est plus élevée parmi ceux et celles de 30 à 39 ans que ceux et celles de 60 ans ou plus (22 % c. 13 %*) (tableau 2.5).

Par ailleurs, les enseignants et enseignantes ayant cumulé plus de 25 années d'expérience sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que leurs homologues ayant cumulé entre 6 et 15 années d'expérience ou qui en ont cumulé entre 16 et 20 à avoir une intention de rester en emploi relativement faible (14 % c. 20 % et 21 % respectivement).

On remarque également que la part du personnel enseignant ayant une intention de rester en emploi relativement faible est plus élevée parmi les enseignants et enseignantes qui ont travaillé au moins 41 heures par semaine en moyenne que parmi ceux et celles qui ont travaillé de 31 heures à 40 heures ou qui en ont fait moins de 31 (22 % c. 17 % et 16 % respectivement).

Pour ce qui est des heures de travail supplémentaires effectuées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête, les résultats de l'enquête montrent que la proportion d'enseignants et enseignantes ayant une intention plus faible de rester en emploi augmente en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées (13 % à 22 %).

Enfin, la proportion d'enseignants et enseignantes qui ont une plus faible intention de rester en emploi est moins élevée parmi ceux et celles qui ont manqué moins d'un jour de travail en raison d'un problème de santé physique ou mentale (15 %) que parmi ceux et celles qui ont manqué au moins une journée, mais moins de trois (25 %) ou trois jours ou plus (31 %).

Tableau 2.5

Intention de rester en emploi selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevée	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Total	27,4	54,7	17,8
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	28,3 a,b	55,9 a	15,7*
30 à 39 ans	20,5 a,c,d,e	58,0 b,c	21,5 a
40 à 49 ans	25,2 c,f,g	56,7 d	18,1
50 à 59 ans	30,9 d,f,h	52,0 b,e	17,2
60 ans ou plus	45,3 b,e,g,h	42,1 a,c,d,e	12,7* a
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	32,2 a,b,c	51,5 a	16,3
6 à 15 ans	23,7 a,d	56,2	20,1 a
16 à 20 ans	22,9 b,e	56,1	21,0 b
21 à 25 ans	23,4 c,f	59,8 a,b	16,8
Plus de 25 ans	34,8 d,e,f	51,3 b	13,9 a,b

Suite à la page 55

13. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur l'intention de rester en emploi, consulter l'annexe 4.

Tableau 2.5 (suite)

Intention de rester en emploi selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel enseignant¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevée	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	26,4	56,1	17,6
Temporaire	31,2	48,2	20,6
Régulier à temps partiel ou Autre	28,0	58,1	14,0*
Nombre d'établissements scolaires où le personnel enseignant a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	27,2	55,2	17,6
Deux et plus	28,0	52,2	19,8
Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête ²			
1 à 30 heures	31,6 ^a	52,4	16,0 ^a
31 heures à 40 heures	28,6 ^b	54,8	16,6 ^b
41 heures et plus	21,6 ^{a,b}	56,2	22,1 ^{a,b}
Nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête ²			
Aucune, ou moins de 5 heures	36,9 ^{a,b}	50,3 ^{a,b}	12,9 ^a
Au moins 5 heures, mais moins de 15 heures	25,5 ^a	57,0 ^a	17,5 ^a
15 heures ou plus	22,0 ^b	56,1 ^b	21,8 ^a
Nombre de jours de travail manqués en raison d'un problème de santé au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel enseignant ²			
Aucun, ou moins d'un jour	30,7 ^{a,b}	54,7	14,7 ^{a,b}
Au moins 1 jour, mais moins de 3 jours	19,1 ^a	55,9	25,0 ^a
3 jours ou plus	17,9* ^b	51,2	30,9 ^b

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel enseignant ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

► **Selon le bien-être, les expériences vécues et la satisfaction à l'égard du travail**

On trouve une proportion plus élevée de membres du personnel enseignant dont l'intention de rester en emploi est plus faible que celle de leurs homologues parmi ceux et celles ayant un sentiment relativement faible :

- d'autonomie (42 % c. 11 % et 5 %* pour le personnel ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de soutien social (30 % c. 14 % et 16 % pour le personnel ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de compétence (29 % c. 14 % et 11 % pour le personnel ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de satisfaction à l'égard du travail (40 % c. 12 % et 1,5 %** pour le personnel ayant une satisfaction modérée ou plus élevée) (données non présentées).

On tire un constat semblable quant à l'expérience des enseignants et enseignantes au travail. En effet, on observe une plus grande proportion de personnel enseignant dont l'intention de rester en emploi est relativement faible parmi celui :

- qui perçoit son environnement organisationnel plus négativement (37 % c. 14 % et 5 %* pour le personnel ayant une perception neutre ou plus positive) ;
- qui a un plus fort sentiment d'impuissance au travail (33 % c. 13 % et 5 %** pour le personnel ayant un sentiment modéré ou plus faible) (données non présentées).

3

Portrait du
personnel professionnel



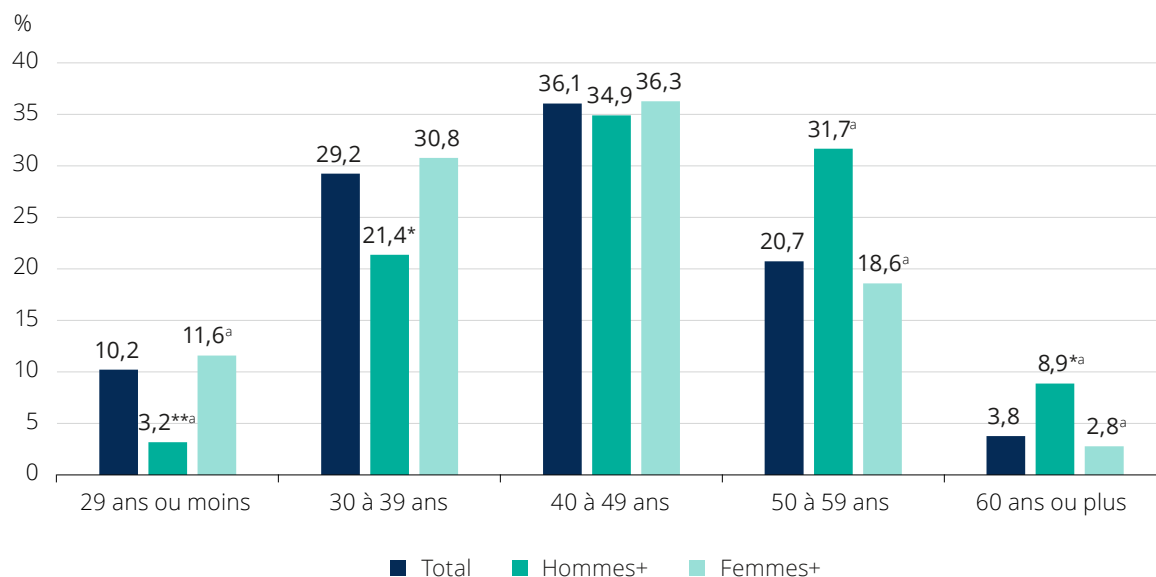
Caractéristiques sociodémographiques

Le personnel professionnel¹ visé par l'EQSTPS 2023-2024, soit le personnel qui assure des services pédagogiques ou administratifs aux élèves, est composé majoritairement de femmes (84 %). En moyenne, les membres du personnel professionnel ont 42,5 ans. Ainsi, le personnel professionnel est plus jeune que le reste du personnel scolaire (données non présentées).

Environ 10 % du personnel professionnel a moins de 30 ans, 29 % ont entre 30 et 39 ans, 36 % entre 40 et 49 ans, 21 % entre 50 et 59 ans, et 3,8 % ont 60 ans ou plus (figure 3.1). La proportion de membres du personnel professionnel de moins de 30 ans est plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes (12 % c. 3,2 %**). À l'inverse, les professionnels sont proportionnellement plus nombreux que les professionnelles à avoir entre 50 et 59 ans (32 % c. 19 %) et 60 ans ou plus (9 %* c. 2,8 %).

Figure 3.1

Âge du personnel professionnel¹ selon le genre², Québec, 2023-2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a exprime une différence significative entre les hommes+ et les femmes+ au seuil de 0,05.

1. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « Hommes+ » et « Femmes+ ».

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

- Rappelons que dans le cadre de l'EQSTPS 2023-2024, le personnel professionnel doit avoir travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et avoir été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024. Pour alléger la présentation des résultats portant sur cette catégorie d'emploi, on utilisera les formulations « personnel professionnel » et « professionnels et professionnelles » pour la désigner.

Expérience professionnelle

Statut d'emploi

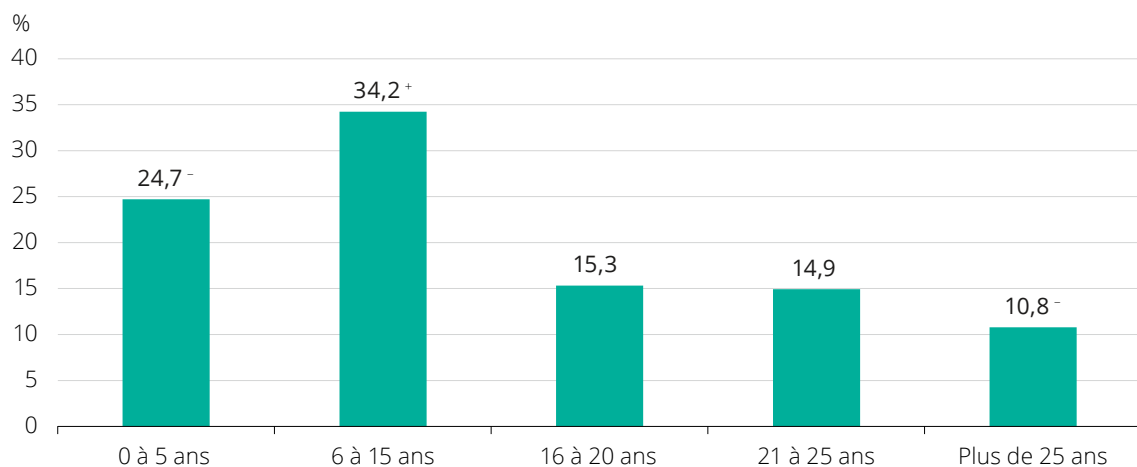
Près de 82 % du personnel professionnel occupent un emploi régulier à temps complet, une proportion plus élevée que celle observée pour les autres catégories d'emploi réunies (données non présentées). Environ 6 %* des professionnels et professionnelles occupent un emploi temporaire et 12 % ont un emploi régulier à temps partiel ou un emploi d'un autre statut, des proportions inférieures à celles observées pour le reste du personnel scolaire.

Années d'expérience

Environ le quart (25 %) des professionnels et professionnelles ont 5 années ou moins d'expérience, alors qu'environ 11 % ont cumulé plus de 25 années d'expérience, des proportions plus faibles que celles notées pour les autres catégories d'emploi réunies (figure 3.2).

Figure 3.2

Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire, personnel professionnel¹, Québec, 2023-2024



+/- Proportion du personnel professionnel supérieure (+) ou inférieure (-) à celle de l'ensemble des autres membres du personnel scolaire réunis, au seuil de 0,05.

1. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Note : Étant donné le délai d'au moins un an entre le début de l'enquête et la période de référence de la base de sondage, les nouvelles personnes employées sont moins susceptibles que les autres de faire partie de l'enquête. Le personnel professionnel ayant moins de deux années d'expérience est probablement sous-représenté.

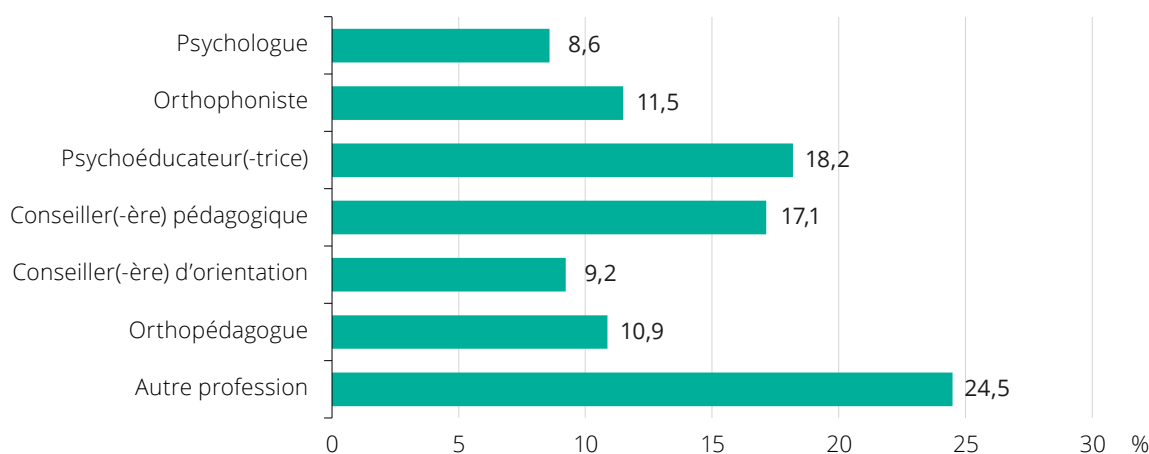
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Type de profession

Le personnel professionnel est constitué de personnes exerçant différentes professions, dont les psychoéducateurs ou psychoéducatrices (18 %), les conseillers et conseillères pédagogiques (17 %), les orthophonistes (12 %), les orthopédagogues (11 %), les conseillers et conseillères d'orientation (9 %) et les psychologues (9 %) (figure 3.3). Environ le quart (24 %) du personnel professionnel exerce une autre profession que celles listées dans l'enquête.

Figure 3.3

Type de profession principalement exercée par le personnel professionnel¹ dans le réseau scolaire public, Québec, 2023-2024



1. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire, 2023-2024*.

Nombre d'établissements scolaires où le personnel professionnel a travaillé et caractéristiques de ceux-ci

Plus de la moitié des professionnels et des professionnelles (54 %) ont travaillé dans un seul établissement scolaire dans les deux mois précédant l'enquête (donnée non présentée). Ainsi, près de 46 % du personnel professionnel a travaillé dans deux établissements ou plus au cours de la même période, une proportion plus élevée que celle observée chez les autres membres du personnel scolaire.

Parmi les membres du personnel professionnel, 88 % ont travaillé dans au moins un établissement scolaire francophone dans les deux mois précédant l'enquête, alors que 4,7 % ont travaillé dans au moins un établissement anglophone et 8 %, dans au moins un établissement scolaire bilingue (français et anglais) (données non présentées).

On observe également que moins de 3 % du personnel professionnel a travaillé au sein d'un établissement du réseau scolaire privé dans les deux mois précédant l'enquête (donnée non présentée).

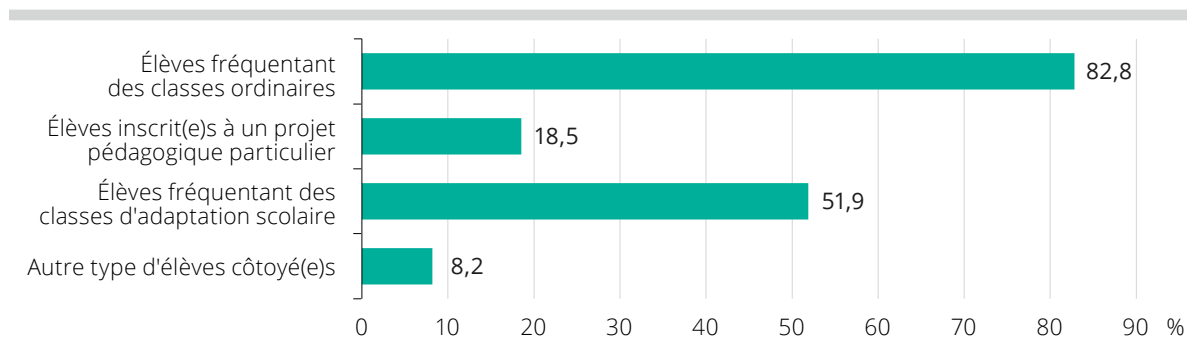
Diversité des classes d'élèves

Les professionnels et les professionnelles peuvent être en présence de diverses populations d'élèves dans le cadre de leur travail. Au cours des deux mois précédant l'enquête, quelques membres du personnel professionnel ont travaillé, entre autres, auprès d'élèves de classes ordinaires² (83 %) et de classes d'adaptation scolaire³ (52 %). On observe également que des membres du personnel professionnel ont travaillé auprès d'élèves inscrits et inscrites à un projet pédagogique particulier⁴ (19 %) et d'élèves fréquentant un autre type de classe (8 %) (figure 3.4).

Notons que 37 % des membres du personnel professionnel n'ont côtoyé que des élèves fréquentant des classes ordinaires dans le cadre de leur travail, alors que 10 % ont travaillé seulement auprès d'élèves qui fréquentent des classes d'adaptation scolaire. Moins de 4 % ont côtoyé uniquement des élèves inscrits et inscrites à un projet pédagogique particulier (données non présentées).

Figure 3.4

Type d'élèves côtoyé(e)s au cours des deux mois précédant l'enquête¹, personnel professionnel², Québec, 2023-2024



1. Le total n'égale pas 100 %, car le personnel professionnel pouvait avoir travaillé pour plus d'un type de classe au sein d'un ou plusieurs établissements scolaires.

2. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire, 2023-2024*.

Ordres d'enseignement

Approximativement 37 % du personnel professionnel a travaillé au moins au préscolaire dans les deux mois précédant l'enquête, 53 % au primaire et 41 % au secondaire (figure 3.5). Près de 16 % ont travaillé directement pour un centre de services ou une commission scolaire, 10 % en formation professionnelle et 9 %, en formation générale des adultes.

Notons que plus de la moitié (53 %) du personnel professionnel a travaillé pour un seul ordre d'enseignement ou de formation, alors que près du tiers (32 %) a travaillé pour deux et 15 % pour au moins trois (données non présentées).

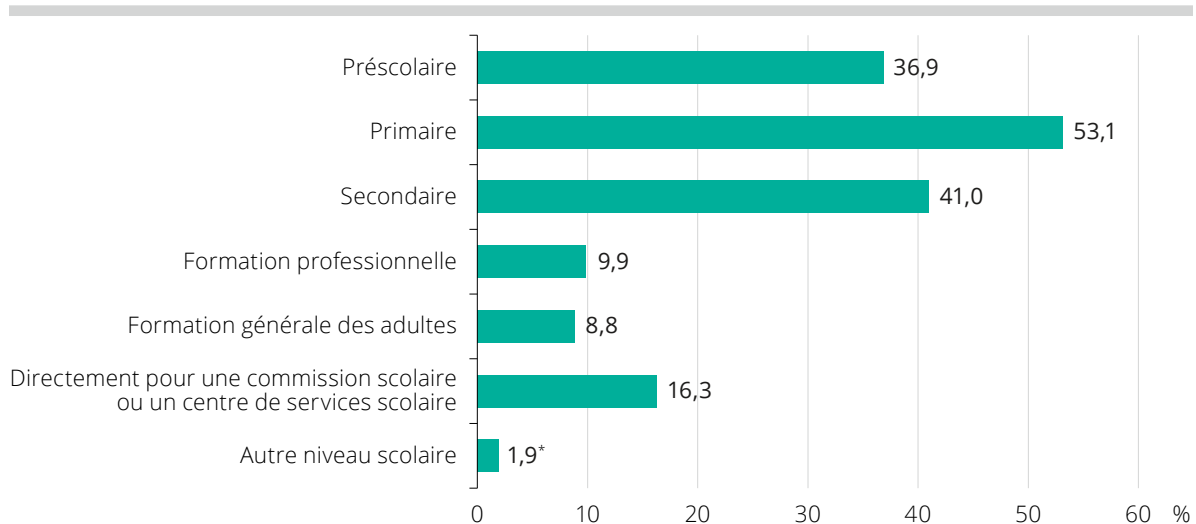
2. Les classes ordinaires sont celles où l'enseignement est dispensé selon les méthodes pédagogiques conçues pour la majorité des élèves.

3. Les classes d'adaptation scolaire comprennent notamment les classes spécialisées et les classes d'accueil.

4. Les projets pédagogiques particuliers comprennent notamment les programmes art-études, sport-études ou concentration.

Figure 3.5

Niveau scolaire dans lequel le personnel professionnel a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête¹, personnel professionnel², Québec, 2023-2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le total n'égale pas 100 %, car le personnel professionnel pouvait avoir travaillé pour plus d'un niveau scolaire.

2. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire, 2023-2024*.

Heures travaillées

Lorsqu'on tient compte de tous les emplois occupés par les membres du personnel professionnel, que ce soit en établissement scolaire ou non, on observe qu'environ 74 % des professionnels et professionnelles ont travaillé de 31 à 40 heures en moyenne par semaine au cours des quatre semaines précédant l'enquête, une proportion plus élevée que celle notée pour le reste du personnel scolaire (donnée non présentée). En revanche, approximativement 17 % des membres du personnel professionnel ont effectué moins de 31 heures de travail par semaine et 10 % ont travaillé au moins 41 heures en moyenne, des proportions plus faibles que celles observées parmi les autres catégories d'emploi réunies.

Par ailleurs, si l'on tient compte seulement des emplois occupés en établissement scolaire, on constate qu'environ 42 % du personnel professionnel n'ont effectué aucune heure supplémentaire, ou moins de cinq, qu'elles soient reconnues ou non par l'employeur, au cours des quatre semaines précédant l'enquête, une proportion qui ne diffère pas de celle des autres catégories d'emploi réunies (donnée non présentée). De plus, 39 % ont effectué au moins 5 heures supplémentaires, mais moins de 15 au total et 19 % en ont fait au moins 15. D'un côté, la proportion de personnel professionnel à avoir fait au moins 5 heures supplémentaires, mais moins de 15 est plus élevée que celle observée chez leurs collègues des autres catégories d'emploi réunies. De l'autre côté, les professionnels et professionnelles sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que leurs collègues du personnel scolaire à avoir effectué 15 heures ou plus.

Jours de travail manqués pour des raisons de santé

Même si près des trois quarts (74 %) des membres du personnel professionnel n'ont pas manqué de journée de travail ou en ont manqué moins d'une en raison d'un problème de santé physique ou mentale⁵ au cours de leurs quatre dernières semaines de travail dans un établissement scolaire, environ une personne sur cinq (20 %) s'est absentée une journée ou plus, mais moins de trois journées, et près de 5 % ont manqué trois jours de travail ou plus (données non présentées).

Bien-être psychologique au travail

Sentiment d'autonomie

Les professionnels et professionnelles de 60 ans ou plus ayant un sentiment d'autonomie au travail⁶ relativement faible (quintile 1) sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que leurs collègues de 30 à 39 ans et de 50 à 59 ans (12 %** c. respectivement 21 % et 26 %) (données non présentées).

Sentiment de soutien social

Les membres du personnel professionnel de 50 à 59 ans sont plus nombreux et nombreuses, en proportion, à avoir un plus faible sentiment de soutien social au travail⁷ (quintile 1) que les professionnels et professionnelles de 30 à 39 ans ou de 40 à 49 ans (33 % c. respectivement 24 % et 22 %) (tableau 3.1).

La proportion de personnel professionnel qui estime avoir un sentiment de soutien social au travail relativement faible est moins élevée parmi les professionnels et professionnelles dont l'emploi est régulier à temps plein que parmi ceux et celles dont l'emploi est temporaire ou qui occupent un emploi régulier à temps partiel ou d'un autre statut (23 % c. 41 %* et 34 % respectivement).

La proportion de membres du personnel professionnel qui jugent avoir un plus faible sentiment de soutien social au travail (quintile 1) est plus élevée parmi les professionnels et professionnelles ayant travaillé dans plus de deux établissements scolaires au cours des deux mois précédant l'enquête que parmi ceux et celles ayant travaillé dans un seul établissement (29 % c. 23 %).

5. Le personnel professionnel devait tenir compte des jours d'absence dus à sa santé personnelle seulement, et non de ceux en raison de problèmes de santé d'une autre personne.

6. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'autonomie, consulter l'annexe 1.

7. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de soutien social, consulter l'annexe 1.

Tableau 3.1

Sentiment de soutien social au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel professionnel¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	25,6	63,3	11,1
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	30,1 *	60,2	9,8 *
30 à 39 ans	24,2 ^a	63,8 ^a	12,1
40 à 49 ans	21,6 ^b	67,5 ^b	10,9
50 à 59 ans	32,7 ^{a,b}	55,4 ^{a,b,c}	11,9
60 ans ou plus	22,4 *	72,0 ^c	5,6 **
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	31,6	60,6	7,8 *
6 à 15 ans	24,2	63,5	12,4
16 à 20 ans	23,9 *	63,8	12,3
21 à 25 ans	20,1	68,1	11,8
Plus de 25 ans	26,2	61,6	12,2 *
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	23,2 ^{a,b}	64,8	12,0 ^a
Temporaire	40,7 * ^a	53,5 *	5,8 **
Régulier à temps partiel ou autre	33,8 * ^b	58,4	7,8 * ^a
Nombre d'établissements scolaires où le personnel professionnel a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	22,7 ^a	64,4	12,9 ^a
Deux et plus	28,9 ^a	62,1	9,0 ^a

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-c Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Sentiment de compétence

Les professionnels et professionnelles de 60 ans ou plus sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses à avoir un plus faible sentiment de compétence au travail⁸ (quintile 1) que leurs collègues de moins de 60 ans (9 %** c. 20 % à 40 %) (tableau 3.2).

8. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de compétence, consulter l'annexe 1.

En outre, la proportion du personnel professionnel ayant un sentiment de compétence relativement faible est plus élevée parmi les membres du personnel professionnel qui cumulent moins de 6 années d'expérience (35 %) que parmi ceux et celles qui ont entre 16 et 20 années d'expérience (20 %*), entre 21 et 25 années (22 %) et plus de 25 années (17 %).

Les membres du personnel professionnel qui ont travaillé dans un seul établissement scolaire sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses à avoir un plus faible sentiment de compétence au travail que leurs collègues qui ont travaillé dans deux établissements scolaires ou plus (24 % c. 30 %).

Tableau 3.2

Sentiment de compétence au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel professionnel¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	26,6	59,1	14,2
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	39,9 a,b,c	50,9 a,b	9,2** a
30 à 39 ans	35,3 d,e,f	56,3	8,5 b,c,d
40 à 49 ans	21,3 a,d,g	62,1 a	16,6 b,e
50 à 59 ans	20,5 b,e,h	62,0 b	17,5 c,f
60 ans ou plus	9,0** c,f,g,h	58,4	32,7* a,d,e,f
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	34,8 a,b,c	56,5	8,6** a,b,c
6 à 15 ans	28,4 d	57,5	14,1
16 à 20 ans	20,5* a	61,8	17,7 a
21 à 25 ans	22,2 b	60,9	16,9 b
Plus de 25 ans	17,0 c,d	63,9	19,1 c
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	27,1	58,1	14,8
Temporaire	25,1**	63,8	11,1**
Régulier à temps partiel ou autre	24,6	63,6	11,8*
Nombre d'établissements scolaires où le personnel professionnel a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	23,5 a	60,3	16,2 a
Deux et plus	30,2 a	57,9	11,9 a

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Expériences vécues au travail

Perception de l'environnement organisationnel

Les membres du personnel professionnel de 50 à 59 ans sont, en proportion, plus nombreux et nombreuses que leurs collègues de 30 à 39 ans et de 40 à 49 ans à percevoir leur environnement de travail de façon plus négative⁹ (quintile 1) (24 % c. respectivement 14 % et 15 %) (données non présentées).

Sentiment d'impuissance au travail

La proportion de membres du personnel professionnel qui ont un plus grand sentiment d'impuissance au travail¹⁰ (quintile 1) est plus élevée parmi les professionnels et professionnelles de 30 à 39 ans (18 %) que parmi ceux et celles de 40 à 49 ans (10 %*) et de 50 à 59 ans (11 %) (données non présentées).

Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi

Satisfaction à l'égard du travail

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

Les membres du personnel professionnel de 60 ans ou plus sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que leurs collègues plus jeunes à avoir un faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail¹¹ (quintile 1) (8 %** c. 17 % à 26 %) (tableau 3.3).

Les personnes qui ont un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail sont, elles aussi, proportionnellement moins nombreuses parmi celles qui ont entre 16 et 20 années d'expérience (14 %) et plus de 25 ans d'expérience (15 %) que parmi celles qui ont moins de 6 années d'expérience (25 %) et entre 6 et 15 années d'expérience (25 %).

En outre, on observe une plus grande proportion de membres du personnel professionnel ayant un sentiment de satisfaction relativement faible à l'égard de leur travail parmi ceux et celles qui ont effectué 15 heures supplémentaires ou plus dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête que parmi ceux et celles qui en ont effectué moins (29 % c. 19 % et 20 %).

Par ailleurs, les résultats de l'enquête montrent que la proportion de membres du personnel professionnel dont la satisfaction à l'égard de leur travail est relativement faible s'accroît selon le nombre de jours d'absence cumulé en raison d'un problème de santé physique ou mentale (18 % à 48 %).

9. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la perception de l'environnement organisationnel, consulter l'annexe 2.

10. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'impuissance au travail, consulter l'annexe 2.

11. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la satisfaction à l'égard du travail, consulter l'annexe 3.

Tableau 3.3

Satisfaction à l'égard du travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel professionnel¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée
	%		
Total	21,3	61,3	17,3
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	25,7* a	67,5 a	6,8** a,b,c,d
30 à 39 ans	25,3 b,c	61,7	12,9* a,e,f
40 à 49 ans	16,9 b,d,e	63,9 b	19,1 b,g
50 à 59 ans	23,6 d,f	54,3 a,b	22,1 c,e,h
60 ans ou plus	8,1** a,c,e,f	54,9	37,0 d,f,g,h
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	24,5 a,b	63,2 a	12,2 a,b
6 à 15 ans	25,2 c,d	58,9 b	15,9* c
16 à 20 ans	14,0 a,c	68,7 b,c	17,4 d
21 à 25 ans	18,9	61,9	19,2 a,e
Plus de 25 ans	15,4 b,d	53,5 a,c	31,1 b,c,d,e
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	21,2	61,4	17,4
Temporaire	21,1**	53,1*	25,8**
Régulier à temps partiel ou autre	22,3*	64,9	12,8*
Nombre d'établissements scolaires où le personnel professionnel a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	20,8	60,0	19,2
Deux et plus	21,9	62,8	15,3
Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête²			
1 à 30 heures	27,0	55,8	17,3*
31 heures à 40 heures	20,4	62,2	17,4
41 heures et plus	18,5	64,2	17,4*

Suite à la page 68

Tableau 3.3 (suite)

Satisfaction à l'égard du travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel professionnel¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée
	%		
Nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête ²			
Aucune, ou moins de 5 heures	19,2 a	61,3	19,6
Au moins 5 heures, mais moins de 15 heures	20,1 b	64,2 a	15,7
15 heures ou plus	28,8 a,b	55,5 a	15,7*
Nombre de jours de travail manqués en raison d'un problème de santé au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel professionnel ²			
Aucun, ou moins d'un jour	18,5 a	61,6 a	19,9 a,b
Au moins 1 jour, mais moins de 3 jours	24,6 a	64,6 b	10,8 a
3 jours ou plus	48,0 a	44,8 a,b	7,2** b

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-h Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel professionnel ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

► Selon le bien-être et les expériences vécues au travail

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 montrent une plus grande proportion de membres du personnel professionnel ayant un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail parmi ceux et celles ayant un plus faible sentiment :

- de soutien social (42 % c. 15 % et 11 %** pour les professionnels et professionnelles ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de compétence (43 % c. 14 % et 11 %** pour les personnes ayant un sentiment modéré ou plus fort) (données non présentées).

Quant aux expériences vécues au travail, on constate également que les professionnels et professionnelles ayant un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail sont, en proportion, plus nombreux et nombreuses parmi ceux et celles :

- qui perçoivent plus négativement leur environnement organisationnel (58 % c. 16 % et 5 %* pour les professionnels et professionnelles ayant une perception neutre ou plus positive) ;
- qui ont un sentiment d'impuissance au travail plus fort (53 % c. 20 % et 2,4 %** pour les personnes ayant un sentiment modéré ou plus faible) (données non présentées).

Intention de rester en emploi

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

Les résultats de l'enquête indiquent que la proportion de membres du personnel professionnel ayant une plus faible intention de rester en emploi¹² (quintile 5) augmente selon le nombre de jours d'absence cumulé en raison d'un problème de santé physique ou mentale dans les quatre dernières semaines de travail précédant l'enquête (14 % à 36 %*) (données non présentées).

► Selon le bien-être, les expériences vécues et la satisfaction à l'égard du travail

Les résultats montrent que la proportion de membres du personnel professionnel dont l'intention de rester en emploi est plus faible que celle de leurs collègues augmente lorsque :

- leur sentiment d'autonomie est plus faible (de 2,5 %** pour le sentiment le plus fort à 43 % pour le plus faible) ;
- leur sentiment de soutien social diminue (de 6 %* pour le sentiment le plus fort à 33 % pour le plus faible) ;
- leur satisfaction à l'égard du travail est plus faible (de 1,4 %** pour le sentiment le plus fort à 42 % pour le plus faible) (données non présentées).

La proportion de membres du personnel professionnel dont l'intention de rester en emploi est relativement faible est également plus élevée parmi les professionnels et professionnelles dont le sentiment de compétence au travail est relativement faible que parmi ceux et celles dont ce sentiment est relativement modéré (25 % c. 12 %).

Les résultats de l'enquête révèlent que la proportion de membres du personnel professionnel dont l'intention de rester en emploi est plus faible que celle de leurs collègues augmente lorsque :

- leur perception de l'environnement organisationnel est plus négative (de 4,1 %* pour la perception la plus positive à 43 % la plus négative) ;
- leur sentiment d'impuissance au travail est plus fort (de 6 %** pour le sentiment le plus faible à 32 % pour le plus fort) (données non présentées).

12. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur l'intention de rester en emploi, consulter l'annexe 4.

4

Portrait du personnel de soutien



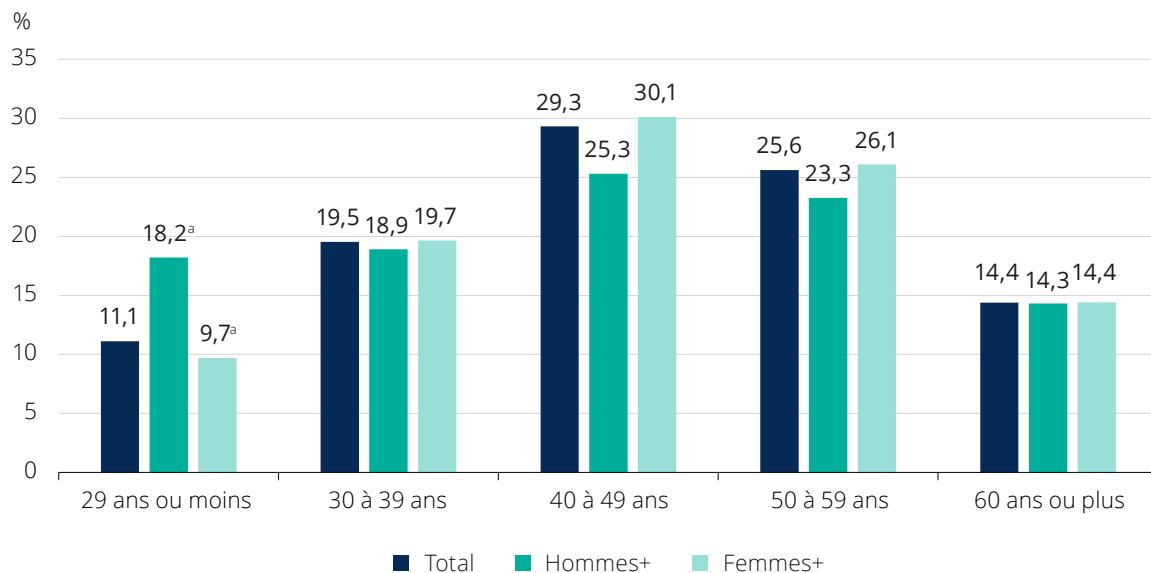
Caractéristiques sociodémographiques

Selon l'EQSTPS 2023-2024, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (83 % c. 17 %) à faire partie du personnel de soutien¹. En moyenne, l'âge est de 45,9 ans, soit un âge plus élevé que celui observé pour le reste du personnel scolaire (données non présentées).

Environ 11 % du personnel de soutien ont moins de 30 ans, 20 % ont entre 30 et 39 ans, 29 % entre 40 et 49 ans, 26 % entre 50 et 59 ans et 14 % ont 60 ans ou plus (figure 4.1). Par ailleurs, la proportion de membres du personnel de soutien de moins de 30 ans est plus faible parmi les femmes que parmi les hommes (10 % c. 18 %).

Figure 4.1

Âge du personnel de soutien¹ selon le genre², Québec, 2023-2024



a Exprime une différence significative entre les hommes+ et les femmes+ au seuil de 0,05.

1. Personnel de soutien ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « Hommes+ » et « Femmes+ ».

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

1. Rappelons que dans le cadre de l'EQSTPS 2023-2024, le personnel de soutien doit avoir travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et avoir été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024. Pour alléger la présentation des résultats portant sur cette catégorie d'emploi, on utilisera la formulation « personnel de soutien » pour la désigner.

Expérience professionnelle

Statut d'emploi

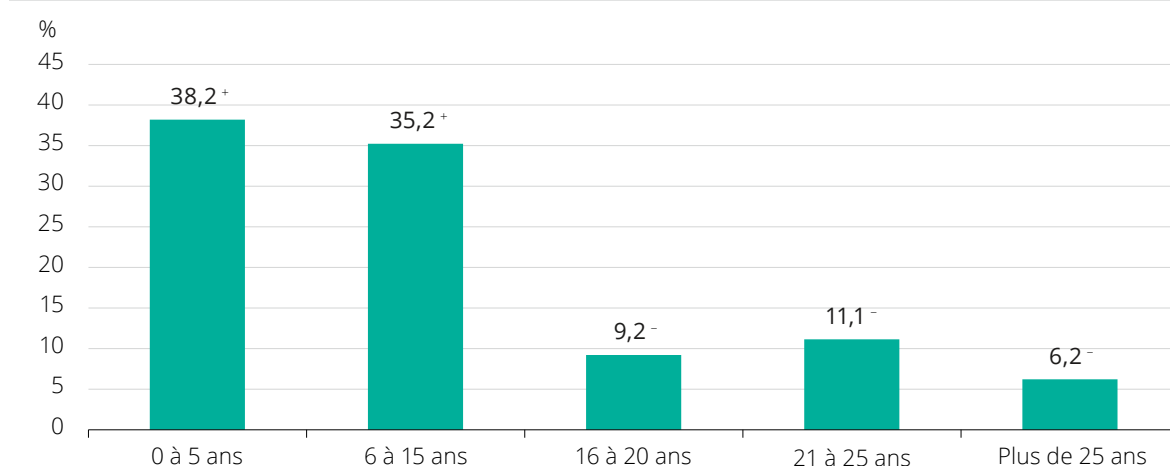
Près de 55 % des membres du personnel de soutien occupent un emploi régulier à temps complet et 12 %, un emploi temporaire. Il s'agit de proportions plus faibles que celles observées pour les autres catégories d'emploi réunies. Environ le tiers (33 %) du personnel de soutien a un emploi régulier à temps partiel ou d'un autre statut, une proportion plus élevée que celle observée pour le reste du personnel scolaire (données non présentées).

Années d'expérience

Près de 38 % du personnel de soutien ont cumulé 5 années d'expérience ou moins, une proportion plus élevée que celle observée pour les autres catégories d'emploi réunies. Cette situation s'expliquerait en partie par des reconversions professionnelles (figure 4.2). À l'opposé, environ 6 % des membres du personnel de soutien ont plus de 25 années d'expérience, une proportion plus faible que celle notée pour les autres catégories d'emploi réunies.

Figure 4.2

Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire, personnel de soutien¹, Québec, 2023-2024



+/- Proportion du personnel de soutien supérieure (+) ou inférieure (-) à celle de l'ensemble des autres membres du personnel scolaire, au seuil de 0,05.

1. Personnel de soutien ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Note : Étant donné le délai d'au moins un an entre le début de l'enquête et la période de référence de la base de sondage, les nouvelles personnes employées sont moins susceptibles que les autres de faire partie de l'enquête. Le personnel de soutien ayant moins de deux années d'expérience est probablement sous-représenté.

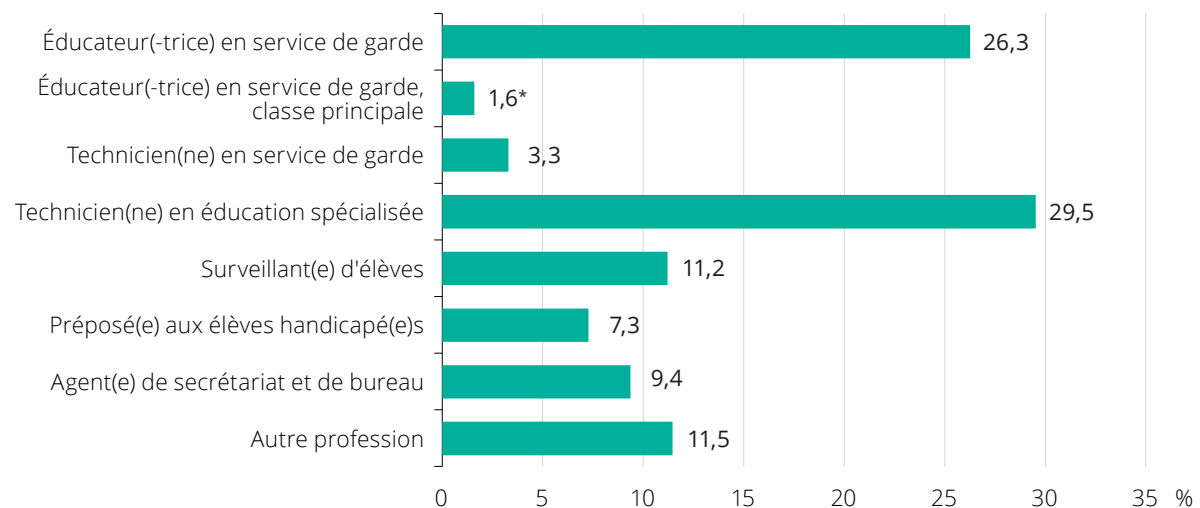
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Type de profession

Le personnel de soutien est composé de personnes qui exercent différentes professions : techniciens et techniciennes en éducation spécialisée (30 %), éducateurs et éducatrices en service de garde (26 %), surveillants et surveillantes d'élèves (11 %), agents et agentes de secrétariat et de bureau (9 %), préposés et préposées aux élèves en situation de handicap (7 %), techniciens et techniciennes en service de garde (3,3 %) et éducateurs et éducatrices en service de garde ou en classe principale (1,6 %*). Environ le dixième (11 %) du personnel de soutien occupe une autre profession que celles listées dans l'enquête (figure 4.3).

Figure 4.3

Type de profession principalement exercée par le personnel de soutien¹, Québec, 2023-2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Personnel de soutien ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Nombre d'établissements scolaires où le personnel de soutien a travaillé et caractéristiques de ceux-ci

La vaste majorité (91 %) des membres du personnel de soutien ont travaillé dans un seul établissement scolaire dans les deux mois précédant l'enquête, une proportion plus élevée que celle notée chez les autres membres du personnel scolaire. À l'inverse, 9 % des membres du personnel de soutien ont plutôt travaillé au sein de deux établissements ou plus (données non présentées).

Près de 83 % d'entre eux et elles ont travaillé dans au moins un établissement scolaire francophone dans les deux mois précédant l'enquête, alors que 4,2 % ont travaillé dans au moins un établissement anglophone, 14 % dans au moins un établissement scolaire bilingue (français et anglais) et moins de 1 %, dans au moins un établissement dont la langue d'enseignement n'est ni le français ni l'anglais (données non présentées).

Par ailleurs, environ 2,9 % du personnel de soutien a travaillé dans un établissement d'enseignement du réseau privé dans les deux mois précédant l'enquête (donnée non présentée).

Diversité des classes d'élèves

Au cours des deux mois précédant l'enquête, la grande majorité des membres du personnel de soutien (79 %) ont travaillé, entre autres, en présence d'élèves qui fréquentent des classes ordinaires² (donnée non présentée). Près de 39 % ont travaillé en présence d'élèves de classes d'adaptation scolaire³, 10 % auprès d'élèves inscrits et inscrites à un projet pédagogique particulier⁴, et 7 % auprès d'élèves qui fréquentent un autre type de classe.

Ordres d'enseignement

Environ 30 % du personnel de soutien en milieu scolaire a travaillé au moins au niveau préscolaire, 66 % au niveau primaire et 25 % au niveau secondaire dans les deux mois précédant l'enquête (données non présentées). Environ 4,8 % ont travaillé directement pour une commission scolaire ou un centre de services scolaires et près de 2 % pour un autre niveau scolaire (p. ex. collégial ou universitaire). Par ailleurs, 2,9 % ont travaillé en formation professionnelle et 3,1 % en formation générale des adultes.

On constate également qu'environ 71 % ont travaillé pour un seul ordre d'enseignement ou de formation, alors que près du quart (25 %) ont travaillé pour deux et 3,6 % pour au moins trois (données non présentées).

Heures travaillées

Lorsqu'on tient compte de tous les emplois occupés par les membres du personnel de soutien, que ce soit en établissement scolaire ou non, on remarque que près de 45 % d'entre eux et elles ont travaillé moins de 31 heures par semaine au cours des quatre semaines précédant l'enquête, une proportion plus élevée que celle observée pour l'ensemble des autres membres du personnel scolaire (donnée non présentée). En revanche, environ la moitié (50 %) du personnel de soutien a effectué entre 31 et 40 heures en moyenne par semaine et près de 6 % ont travaillé au moins 41 heures, des proportions moins élevées que celles notées pour l'ensemble des autres membres du personnel.

Si l'on tient compte seulement des emplois occupés dans un établissement scolaire, on estime qu'environ 67 % des membres du personnel de soutien n'ont fait aucune heure supplémentaire ou en ont fait moins de cinq, qu'elles soient reconnues ou non par l'employeur, au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Cette proportion est plus élevée que celles observées parmi leurs collègues des autres catégories d'emploi réunies (donnée non présentée). En revanche, près de 20 % ont fait au moins 5 heures supplémentaires, mais moins de 15 au total durant cette période et 13 % en ont effectué au moins 15. Il s'agit de proportions plus faibles que celles observées dans les autres catégories d'emploi réunies.

-
2. Les classes ordinaires sont celles dans lesquelles l'enseignement est donné selon les méthodes pédagogiques conçues pour la majorité des élèves.
 3. Les classes d'adaptation comprennent notamment les classes spécialisées et les classes d'accueil.
 4. Les programmes pédagogiques particuliers comprennent notamment les programmes arts-études, sport-études ou concentration.

Jours de travail manqués pour des raisons de santé

Environ 68 % du personnel de soutien n'ont manqué aucune journée de travail ou en ont manqué moins d'une en raison d'un problème de santé physique ou mentale⁵ au cours de leurs quatre dernières semaines de travail en établissement scolaire. Néanmoins, près de 22 % ont dû s'absenter une journée ou plus, mais moins de trois jours, et 10 % ont manqué trois jours de travail ou plus (données non présentées).

Bien-être psychologique au travail

La proportion de membres du personnel de soutien ayant un plus faible sentiment d'autonomie au travail⁶ (quintile 1) est moins élevée parmi ceux et celles de 60 ans ou plus (14 %) que parmi leurs collègues de moins de 30 ans (23 %), de 40 à 49 ans (21 %) et de 50 à 59 ans (23 %) (tableau 4.1).

En outre, les membres du personnel de soutien détenant moins de 6 années d'expérience sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que ceux et celles qui ont cumulé de 6 à 25 années d'expérience à estimer avoir un plus faible sentiment d'autonomie au travail (16 % c. 22 % à 26 %).

La proportion de personnel de soutien ayant un sentiment d'autonomie au travail relativement faible est plus élevée parmi les personnes qui ont un emploi régulier à temps complet que parmi celles qui occupent un emploi temporaire ou d'un autre statut (23 % c. 12 %* et 18 %).

5. Le personnel de soutien devait tenir compte des jours d'absence dus à leur santé personnelle seulement, et non de ceux en raison de problèmes de santé d'une autre personne.

6. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'autonomie, consulter l'annexe 1.

Tableau 4.1

Sentiment d'autonomie au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel de soutien¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus élevé
	%		
Total	20,4	62,2	17,4
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	23,4 ^a	60,5	16,1 ^{* a}
30 à 39 ans	18,9	65,2 ^a	15,9 ^b
40 à 49 ans	20,7 ^b	63,7	15,6 ^c
50 à 59 ans	23,4 ^c	58,6 ^a	18,0 ^d
60 ans ou plus	14,2 ^{a,b,c}	62,4	23,4 ^{a,b,c,d}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	16,2 ^{a,b,c}	64,6 ^{a,b}	19,2 ^{a,b}
6 à 15 ans	22,1 ^a	63,1	14,8 ^{a,c}
16 à 20 ans	26,5 ^{b,d}	58,1	15,4 ^{* d}
21 à 25 ans	26,3 ^{c,e}	57,7 ^a	16,0 ^e
Plus de 25 ans	17,2 ^{* d,e}	55,2 ^b	27,6 ^{b,c,d,e}
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	23,4 ^a	59,3 ^{a,b}	17,3
Temporaire	11,7 ^{* a}	67,3 ^a	21,0
Régulier à temps partiel ou autre	18,3 ^a	65,3 ^b	16,3
Nombre d'établissements scolaires où le personnel de soutien a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	20,5	62,5	17,0
Deux et plus	20,0 [*]	59,3	20,7 [*]

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-e Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel de soutien ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 ne permettent pas de conclure qu'il y a un lien entre le sentiment de soutien social⁷ au travail du personnel de soutien et l'âge de ce dernier, le nombre d'années d'expérience, le statut d'emploi et le nombre d'établissements scolaires pour lesquels il a travaillé. On ne détecte pas, non plus, de lien entre ces caractéristiques et le sentiment de compétence⁸ du personnel de soutien (données non présentées).

7. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de soutien social, consulter l'annexe 1.

8. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de compétence, consulter l'annexe 1.

Expériences vécues au travail

Perception de l'environnement organisationnel

Les membres du personnel de soutien qui ont cumulé moins de 6 années d'expérience ainsi que ceux et celles qui ont cumulé plus de 25 ans sont moins nombreux et nombreuses, en proportion, à percevoir de façon plus négative leur environnement organisationnel⁹ (quintile 1) (respectivement 15 % et 12 %*) que leurs homologues ayant entre 6 et 15 années d'expérience et ceux et celles ayant entre 21 et 25 années d'expérience (respectivement 19 % et 21 %) (données non présentées).

En outre, la proportion de membres du personnel de soutien qui perçoivent leur environnement organisationnel de façon plus négative est plus élevée parmi ceux et celles dont l'emploi est régulier et à temps complet que parmi ceux et celles dont l'emploi est temporaire (18 % c. 12 %*).

Sentiment d'impuissance au travail

La proportion de personnel de soutien ayant un sentiment d'impuissance au travail¹⁰ relativement fort (quintile 1) est plus faible parmi les personnes âgées de 50 à 59 ans et celles de 60 ans ou plus (respectivement 5,9 %* et 1,9 %**) que parmi celles moins âgées (10 % à 12 %) (tableau 4.2).

Par ailleurs, les membres du personnel de soutien qui ont cumulé moins de 6 années d'expérience sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses à avoir un plus fort sentiment d'impuissance au travail que ceux et celles qui ont cumulé entre 6 et 15 ans d'expérience ou entre 16 et 20 ans (6 % c. 11 % et 13 %*).

La proportion de membres du personnel de soutien ayant un sentiment d'impuissance au travail relativement fort est plus grande parmi ceux et celles dont l'emploi est régulier et à temps complet que parmi ceux et celles dont l'emploi est temporaire ou d'un autre statut (10 % c. 3,8 %** et 6 %).

9. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la perception de l'environnement organisationnel, consulter l'annexe 2.

10. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'impuissance au travail, consulter l'annexe 2.

Tableau 4.2

Sentiment d'impuissance au travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel de soutien¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevé	Quintiles 2 à 4 - Modéré	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Total	8,4	58,2	33,4
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	11,2* a,b	64,6 a	24,2 a,b
30 à 39 ans	11,9 c,d	60,4 b	27,7 c,d
40 à 49 ans	10,3 e,f	59,5 c	30,1 e
50 à 59 ans	5,9* a,c,e,g	59,1 d	35,0 a,c,f
60 ans ou plus	1,9** b,d,f,g	45,6 a,b,c,d	52,5 b,d,e,f
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	5,7 a,b	53,2 a,b	41,2 a,b,c
6 à 15 ans	10,6 a	60,1 a	29,3 a
16 à 20 ans	13,2* b,c	60,6	26,2 b
21 à 25 ans	8,1*	66,7 b	25,1 c,d
Plus de 25 ans	5,8** c	58,9	35,2 d
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	10,5 a,b	62,3 a	27,2 a,b
Temporaire	3,8** a	55,6	40,5 a
Régulier à temps partiel ou autre	6,5 b	52,2 a	41,3 b
Nombre d'établissements scolaires où le personnel de soutien a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	8,7	58,3	33,0
Deux et plus	5,1**	57,3	37,7

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-g Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel de soutien ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi

Satisfaction à l'égard du travail

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

Les membres du personnel de soutien qui ont un sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail¹¹ (quintile 1) plus faible que celui de leurs collègues sont moins nombreux et nombreuses, en proportion, parmi ceux et celles de 60 ans ou plus que parmi leurs collègues plus jeunes (10 % c. 18 % à 24 %) (tableau 4.3).

De plus, les personnes qui ont un sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail plus faible que celui des autres sont proportionnellement moins nombreuses parmi celles qui ont cumulé plus de 25 années d'expérience (11 %*) que parmi celles qui en ont cumulé entre 6 et 25 (de 17 % à 25 %).

Par ailleurs, les membres du personnel de soutien dont l'emploi est régulier et à temps complet sont, en proportion, plus nombreux et nombreuses à avoir un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail que leurs collègues qui occupent un emploi temporaire ou d'un autre statut (22 % c. 16 % et 17 %).

On constate que la proportion de membres du personnel de soutien qui ont un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail est plus élevée parmi ceux et celles qui ont travaillé, en moyenne, au moins 41 heures par semaine que parmi ceux et celles qui ont travaillé moins de 31 heures (28 %* c. 17 %).

La proportion de membres du personnel de soutien ayant un sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail relativement faible est moins élevée parmi ceux et celles ayant travaillé moins de 5 heures supplémentaires au cours des quatre dernières semaines de travail que parmi leurs collègues qui en ont effectué 5 ou plus (17 % c. 24 % à 26 %).

On observe une plus faible proportion de membres du personnel de soutien ayant un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard de leur travail chez ceux et celles qui ont manqué moins d'un jour de travail en raison d'un problème de santé physique ou mentale (16 %) que chez ceux et celles qui ont manqué un jour ou plus (de 26 % à 30 %).

11. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la satisfaction à l'égard du travail, consulter l'annexe 3.

Tableau 4.3

Satisfaction à l'égard du travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel de soutien¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée
	%		
Total	19,4	58,6	22,0
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	21,3 ^a	63,6 ^a	15,1 ^{* a,b}
30 à 39 ans	23,9 ^{b,c}	58,4 ^b	17,7 ^c
40 à 49 ans	21,7 ^d	59,4 ^c	18,8 ^d
50 à 59 ans	17,8 ^{b,e}	59,8 ^d	22,3 ^{a,e}
60 ans ou plus	9,7 ^{a,c,d,e}	51,1 ^{a,b,c,d}	39,1 ^{b,c,d,e}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	16,6 ^{a,b}	59,6	23,8 ^{a,b}
6 à 15 ans	22,4 ^{a,c}	58,9	18,6 ^{a,c}
16 à 20 ans	24,8 ^{b,d}	54,6	20,6 ^d
21 à 25 ans	19,8 ^e	59,1	21,1 ^e
Plus de 25 ans	10,6 ^{* c,d,e}	55,1	34,3 ^{b,c,d,e}
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	21,9 ^{a,b}	57,9	20,2 ^a
Temporaire	15,6 ^a	55,7	28,6 ^a
Régulier à temps partiel ou autre	16,5 ^b	60,7	22,8
Nombre d'établissements scolaires où le personnel de soutien a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	19,9	58,3	21,8
Deux et plus	14,7 [*]	61,9	23,4
Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête²			
1 à 30 heures	17,1 ^a	59,3	23,6 ^a
31 heures à 40 heures	20,4	58,1	21,5
41 heures et plus	28,3 ^{* a}	57,1	14,6 ^{** a}

Suite à la page 81

Tableau 4.3 (suite)

Satisfaction à l'égard du travail selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel de soutien¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus faible	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus élevée	
	%			
Nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête ²				
Aucune, ou moins de 5 heures	16,8 ^{a,b}	58,0	25,2 ^{a,b}	
Au moins 5 heures, mais moins de 15 heures	24,2 ^a	61,2	14,5 ^a	
15 heures ou plus	25,8 ^b	58,1	16,1 ^b	
Nombre de jours de travail manqués en raison d'un problème de santé au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel de soutien ²				
Aucun, ou moins d'un jour	15,8 ^{a,b}	59,6 ^a	24,6 ^a	
Au moins 1 jour, mais moins de 3 jours	25,7 ^a	58,6	15,7 ^a	
3 jours ou plus	29,9 ^b	51,7 ^a	18,4*	

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

a-e Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel de soutien ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

► Selon le bien-être et les expériences vécues au travail

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 indiquent que la proportion de membres du personnel de soutien ayant une satisfaction à l'égard du travail plus faible que celle de leurs collègues augmente lorsque le sentiment de soutien social diminue : elle passe de 8 %* pour le sentiment le plus fort à 35 % pour le plus faible. Il en va de même pour le sentiment de compétence : la proportion est de 10 % pour le sentiment le plus fort et de 39 % pour le plus faible (données non présentées).

Quant aux expériences vécues au travail, les résultats de l'enquête montrent que la proportion de membres du personnel de soutien ayant un plus faible sentiment de satisfaction à l'égard du travail que celle de leurs collègues augmente lorsque :

- la perception de leur environnement organisationnel est plus négative (de 4,5 %* pour la perception la plus positive à 48 % pour la plus négative) ;
- leur sentiment d'impuissance au travail est plus fort (de 4,0 %* pour le sentiment le plus faible à 60 % pour le plus fort) (données non présentées).

Intention de rester en emploi

► Selon l'âge et l'expérience professionnelle

Les membres du personnel de soutien ayant une plus faible intention de rester en emploi¹² (quintile 5) sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses parmi ceux et celles de 60 ans ou plus que parmi leurs collègues de moins de 60 ans (7 %* c. 19 % à 21 % selon le groupe d'âge) (tableau 4.4).

Par ailleurs, la proportion de personnel de soutien ayant cumulé moins de 6 années d'expérience dans le système scolaire est plus faible que celle du personnel de soutien ayant cumulé entre 6 et 25 années d'expérience à avoir une intention de rester en emploi relativement faible (13 % c. 20 % à 26 % selon le nombre d'années d'expérience).

On constate également que les membres du personnel de soutien ayant une plus faible intention de rester en emploi sont, en proportion, plus nombreux et nombreuses parmi ceux et celles qui occupent un emploi régulier et à temps complet que parmi leurs collègues dont l'emploi est temporaire ou d'un autre statut (21 % c. 12 %* et 16 % selon le statut d'emploi).

En outre, les membres du personnel de soutien qui ont travaillé moins de 31 heures par semaine, en moyenne, sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que les membres qui ont travaillé 31 heures ou plus à avoir une plus faible intention de rester en emploi (15 % c. 21 % et 24 %* selon le nombre d'heures travaillées).

C'est également le cas des membres du personnel de soutien qui ont effectué moins de 5 heures supplémentaires dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête (16 % c. 22 % et 26 % selon le nombre d'heures supplémentaires travaillées).

On tire un constat similaire quant aux membres du personnel de soutien qui ont manqué moins d'un jour en raison d'un problème de santé physique ou mentale. Ils et elles sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que leurs collègues qui ont cumulé un jour d'absence ou plus à avoir une intention de rester en emploi relativement faible (15 % c. 24 % et 28 % selon le nombre de jours d'absence).

12. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur l'intention de rester en emploi, consulter l'annexe 4.

Tableau 4.4

Intention de rester en emploi selon l'âge et certaines caractéristiques du travail, personnel de soutien¹, Québec, 2023-2024

	Quintile 1 - Plus élevée	Quintiles 2 à 4 - Modérée	Quintile 5 - Plus faible
	%		
Total	30,1	51,7	18,2
Groupes d'âge			
29 ans ou moins	25,2 ^a	56,2 ^a	18,6 ^a
30 à 39 ans	27,2 ^b	53,6 ^b	19,2 ^b
40 à 49 ans	23,2 ^c	56,1 ^c	20,7 ^c
50 à 59 ans	27,4 ^d	52,2 ^d	20,4 ^d
60 ans ou plus	56,7 ^{a,b,c,d}	36,1 ^{a,b,c,d}	7,2 [*] ^{a,b,c,d}
Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire			
0 à 5 ans	35,8 ^{a,b,c}	51,1 ^a	13,2 ^{a,b,c}
6 à 15 ans	24,1 ^{a,d}	55,8 ^{b,c}	20,1 ^a
16 à 20 ans	26,1 ^{b,e}	47,9 ^b	26,0 ^b
21 à 25 ans	25,7 ^{c,f}	51,0 ^d	23,2 ^c
Plus de 25 ans	42,4 ^{d,e,f}	40,4 ^{a,c,d}	17,2 [*]
Statut d'emploi dans le réseau scolaire public au cours des deux mois précédant l'enquête			
Régulier à temps complet	26,3 ^a	52,8	20,9 ^{a,b}
Temporaire	41,0 ^a	46,8	12,1 [*] ^a
Régulier à temps partiel ou autre	32,6 ^a	51,7	15,7 ^b
Nombre d'établissements scolaires où le personnel de soutien a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête			
Un	29,8	52,1	18,1
Deux et plus	32,7	47,8	19,5 [*]
Nombre d'heures moyen travaillées par semaine dans un établissement scolaire ou ailleurs au cours des quatre semaines précédant l'enquête²			
1 à 30 heures	35,1 ^{a,b}	50,3	14,6 ^{a,b}
31 heures à 40 heures	26,7 ^a	52,6	20,7 ^a
41 heures et plus	20,1 [*] ^b	55,6	24,3 [*] ^b
Nombre total d'heures supplémentaires travaillées dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête²			
Aucune, ou moins de 5 heures	33,2 ^{a,b}	51,2	15,6 ^{a,b}
Au moins 5 heures, mais moins de 15 heures	22,8 ^a	54,9	22,3 ^a
15 heures ou plus	23,8 ^b	50,6	25,6 ^b
Nombre de jours de travail manqués en raison d'un problème de santé au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel de soutien²			
Aucun, ou moins d'un jour	33,5 ^{a,b}	51,6	14,9 ^{a,b}
Au moins 1 jour, mais moins de 3 jours	23,6 ^a	52,3	24,1 ^a
3 jours ou plus	20,5 ^b	51,7	27,8 ^b

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

a-f Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions d'une même colonne au seuil de 0,05.

1. Personnel de soutien ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.
2. Certains résultats pourraient être influencés par le contexte de grèves d'importance variable dans le réseau scolaire public québécois. Pour plus de détails sur les effets potentiels sur les résultats, consulter le rapport méthodologique de l'enquête.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

► **Selon le bien-être, les expériences vécues et la satisfaction à l'égard du travail**

On observe que la proportion de membres du personnel de soutien dont l'intention de rester en emploi est plus faible que celle des autres est plus élevée parmi ceux et celles ayant un faible sentiment :

- d'autonomie (48 % c. 13 % et 2,9 %** pour les personnes ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de soutien social (31 % c. 15 % et 11 % pour les personnes ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de compétence (31 % c. 17 % et 14 % pour les personnes ayant un sentiment modéré ou plus fort) ;
- de satisfaction à l'égard du travail (51 % c. 13 % et 1,9 %** pour les personnes ayant une satisfaction modérée ou plus élevée) (données non présentées).

On tire un constat similaire quant à l'expérience du personnel de soutien dont l'intention de rester en emploi est relativement faible. Les résultats de l'enquête montrent que cette proportion augmente lorsque :

- la perception de son environnement organisationnel est plus négative (6 %* pour la perception la plus positive à 42 % pour la plus négative) ;
- son sentiment d'impuissance au travail est plus fort (6 % pour le sentiment le plus faible à 53 % pour le plus fort) (données non présentées)

5

Portrait du personnel d'encadrement

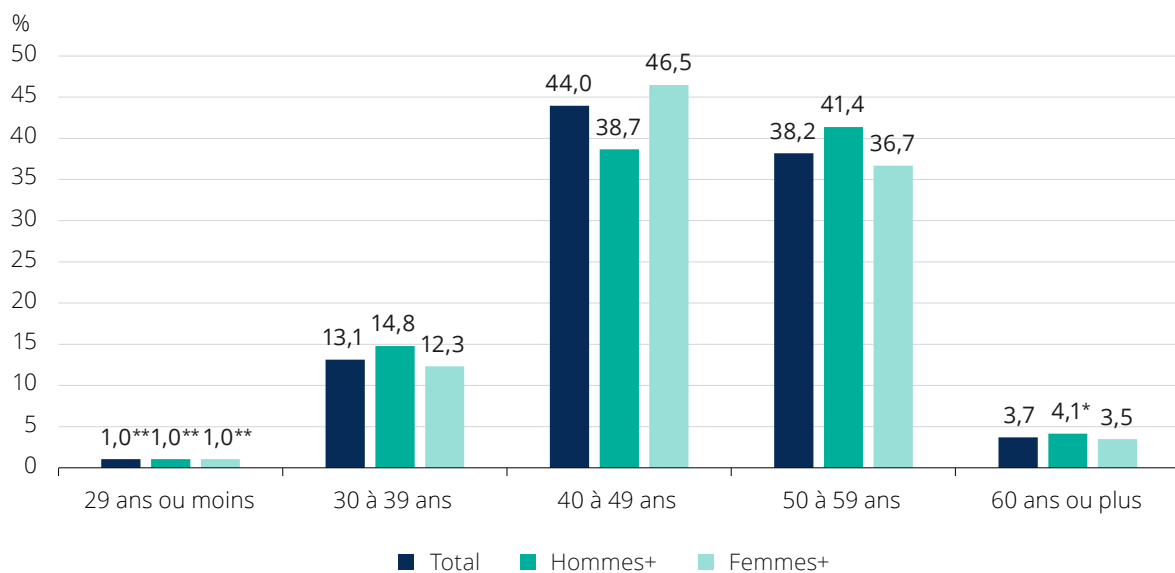


Caractéristiques sociodémographiques

Le personnel d'encadrement¹ visé par l'EQSTPS 2023-2024 est majoritairement composé de femmes (68 %). L'âge moyen est de 47,7 ans, un âge moyen plus élevé que celui du reste du personnel scolaire (données non présentées). Environ 13 % des membres du personnel d'encadrement ont entre 30 et 39 ans, 44 % ont entre 40 et 49 ans, 38 % entre 50 et 59 ans et 3,7 % ont 60 ans ou plus (figure 5.1).

Figure 5.1

Âge du personnel d'encadrement¹ selon le genre², Québec, 2023-2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

1. Personnel d'encadrement ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement enseignant du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

2. Les personnes non binaires, soit celles dont le genre se situe en dehors du modèle binaire masculin-féminin, ont été réparties entre les hommes et les femmes pour des raisons de confidentialité et de qualité, d'où les libellés « Hommes+ » et « Femmes+ ».

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

1. Rappelons que dans le cadre de l'EQSTPS 2023-2024, le personnel d'encadrement doit avoir travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et avoir été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024. Pour alléger la présentation des résultats portant sur cette catégorie d'emploi, on utilisera la formulation « personnel d'encadrement » pour la désigner.

Expérience professionnelle

Statut d'emploi

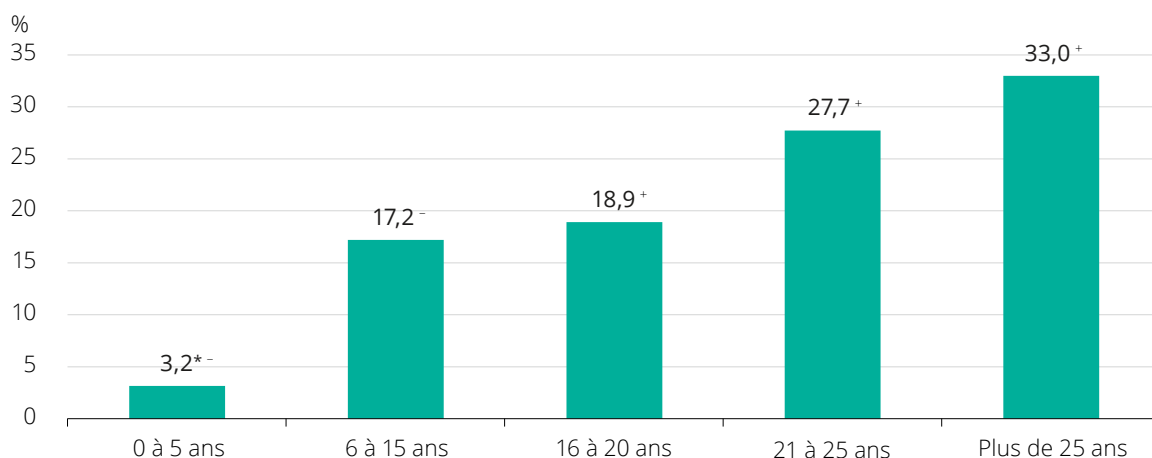
Près de 86 % du personnel d'encadrement occupe un emploi régulier à temps complet (donnée non présentée), une proportion supérieure à celle observée au sein des autres catégories d'emploi réunies. À l'inverse, environ 12 % des membres du personnel d'encadrement occupent un emploi régulier à temps partiel ou d'un autre statut, et moins de 3 % ont un emploi temporaire. Il s'agit de proportions inférieures à celles observées pour le reste du personnel scolaire (données non présentées).

Années d'expérience

Moins de 5 % du personnel d'encadrement a cumulé 5 années d'expérience ou moins, et environ 17 % ont entre 6 et 15 ans d'expérience, des proportions inférieures à celles observées pour le reste du personnel scolaire. Inversement, les membres du personnel d'encadrement sont proportionnellement plus nombreux et nombreuses à compter de 16 à 20 années d'expérience, de 21 à 25 années et plus de 25 années (respectivement 19 %, 28 % et 33 %) que leurs collègues des autres catégories d'emploi réunies (figure 5.2).

Figure 5.2

Nombre d'années d'expérience au sein d'un établissement scolaire, personnel d'encadrement¹, Québec, 2023-2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

+/- Proportion du personnel d'encadrement supérieure (+) ou inférieure (-) à celle de l'ensemble des autres membres du personnel scolaire, au seuil de 0,05.

1. Personnel d'encadrement ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Note : Étant donné le délai d'au moins un an entre le début de l'enquête et la période de référence de la base de sondage, les nouvelles personnes employées sont moins susceptibles que les autres de faire partie de l'enquête. Le personnel d'encadrement ayant moins de deux années d'expérience est probablement sous-représenté.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Nombre d'établissements scolaires où le personnel d'encadrement a travaillé et caractéristiques de ceux-ci

On estime que 85 % des membres du personnel d'encadrement ont travaillé dans un seul établissement scolaire au cours des deux mois précédant l'enquête. Ainsi, près de 15 % ont travaillé dans deux établissements ou plus, une proportion plus élevée que celle observée parmi les autres membres du personnel scolaire (données non présentées).

Dans les deux mois précédant l'enquête, environ 86 % du personnel d'encadrement ont travaillé dans au moins un établissement scolaire dont la langue d'enseignement était le français, alors que 3,1 % ont travaillé dans un établissement anglophone (données non présentées). Près de 11 % du personnel d'encadrement ont travaillé dans au moins un établissement bilingue (français et anglais).

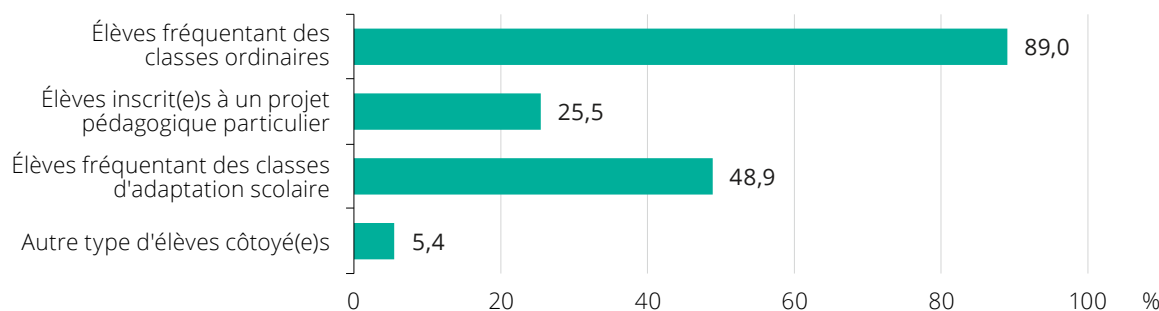
En outre, on estime que moins de 2 % du personnel d'encadrement a travaillé dans un établissement scolaire du réseau privé québécois au cours des deux mois précédant l'enquête (donnée non présentée).

Diversité des classes d'élèves

Le personnel d'encadrement peut côtoyer différentes populations d'élèves dans le cadre de son emploi. Au cours des deux mois précédant l'enquête, près de neuf membres du personnel sur dix (89 %) ont côtoyé, entre autres, des élèves fréquentant des classes ordinaires², et une personne sur quatre (25 %) a côtoyé des élèves inscrits et inscrites à un projet pédagogique particulier³ (figure 5.3). Environ 49 % des membres du personnel d'encadrement ont été en présence d'élèves fréquentant des classes d'adaptation scolaire⁴ et 5 % en présence d'élèves fréquentant d'autres types de classes.

Figure 5.3

Type d'élèves côtoyé(e)s au cours des deux mois précédant l'enquête¹, personnel d'encadrement², Québec, 2023-2024



1. Le total n'égale pas 100 %, car le personnel d'encadrement pouvait avoir travaillé pour plus d'un type de classe au sein d'un ou plusieurs établissements scolaires.

2. Personnel d'encadrement ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

2. Les classes ordinaires sont celles dans lesquelles l'enseignement est donné selon les méthodes pédagogiques conçues pour la majorité des élèves.

3. Les programmes pédagogiques particuliers comprennent notamment les programmes arts-études, sport-études ou concentration.

4. Les classes d'adaptation comprennent notamment les classes spécialisées et les classes d'accueil.

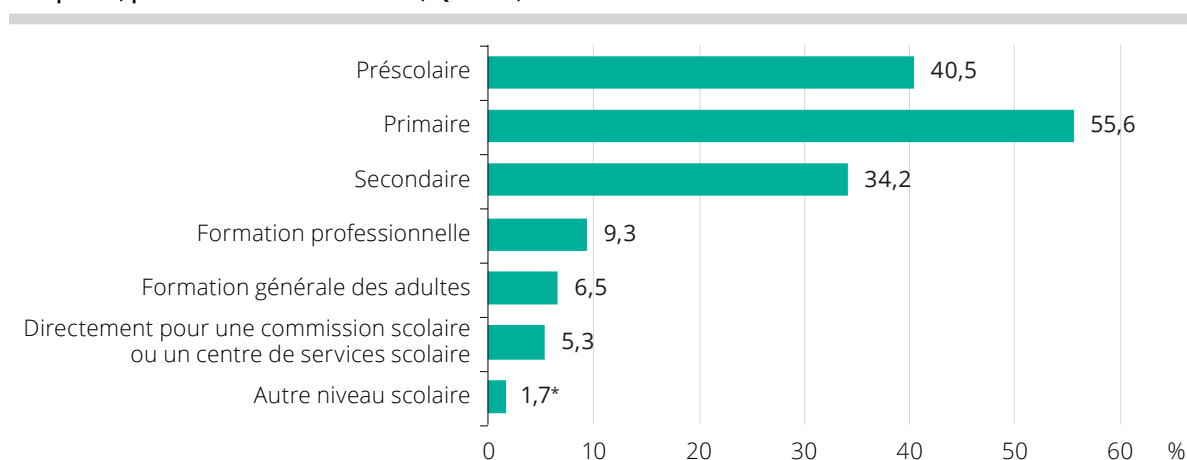
Ordre d'enseignement

Dans les deux mois précédant l'enquête, on estime que 40 % des membres du personnel d'encadrement ont travaillé entre autres au niveau préscolaire, 56 % au primaire et 34 % au secondaire, alors que 5 % ont travaillé directement pour une commission scolaire ou un centre de services scolaire (figure 5.4). Environ 9 % ont travaillé en formation professionnelle et 7 % en formation générale des adultes.

Notons que plus de la moitié (55 %) du personnel d'encadrement a travaillé pour un seul ordre d'enseignement ou de formation, alors que 38 % ont travaillé pour deux ordres et 7 %, pour trois ou plus (données non présentées).

Figure 5.4

Niveau scolaire dans lequel le personnel d'encadrement a travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête¹, personnel d'encadrement², Québec, 2023-2024



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

1. Le total n'égale pas 100 %, car le personnel d'encadrement pouvait avoir travaillé pour plus d'un niveau scolaire.

2. Personnel d'encadrement ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Heures travaillées

Lorsqu'on tient compte de tous les emplois occupés par le personnel d'encadrement, on constate qu'environ 81 % des membres du personnel d'encadrement ont travaillé en moyenne au moins 41 heures par semaine, que ce soit dans un établissement scolaire ou non, au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Cette proportion est plus élevée que celle notée pour les autres membres du personnel scolaire (donnée non présentée). Inversement, 15 % des membres du personnel d'encadrement ont travaillé entre 31 heures et 40 heures et 3,7 %* moins de 31 heures, des proportions plus faibles que celles observées pour le reste du personnel scolaire.

Si l'on tient compte des emplois occupés uniquement dans un établissement scolaire, près de 17 % du personnel d'encadrement n'a effectué aucune heure supplémentaire, ou moins de cinq heures supplémentaires, qu'elles soient reconnues ou non par l'employeur, au cours des quatre semaines précédant l'enquête. Il s'agit d'une proportion moins élevée que celle notée pour l'ensemble des autres catégories

d'emploi (donnée non présentée). Environ 28 % du personnel d'encadrement a effectué au moins 5 heures supplémentaires, mais moins de 15, et plus de la moitié (54 %) ont fait au moins 15 heures supplémentaires, une proportion plus élevée que celle observée chez les autres membres du personnel scolaire réunis.

Jours de travail manqués pour des raisons de santé

Au cours des quatre dernières semaines de travail dans un établissement scolaire, près des trois quarts (76 %) du personnel d'encadrement n'ont pas manqué de jour de travail ou ont manqué moins d'un jour en raison d'un problème de santé physique ou mentale⁵, alors que 19 % se sont absentés une journée ou plus, mais moins de trois jours, et 4,8 % ont cumulé 3 jours d'absence ou plus (données non présentées).

Bien-être psychologique au travail

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 ne permettent pas d'établir un lien entre les sentiments d'autonomie⁶ et de soutien social⁷ des membres du personnel d'encadrement et certaines de leurs caractéristiques telles que l'âge, le nombre d'années d'expérience cumulées dans le système scolaire, le statut d'emploi dans le réseau scolaire public et le nombre d'établissements scolaires dans lesquels ils et elles ont travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête (données non présentées).

Toutefois, les résultats montrent que la proportion de membres du personnel d'encadrement dont le sentiment de compétence⁸ au travail est plus faible que celui de leurs collègues est moins élevée parmi ceux et celles ayant plus de 25 ans d'expérience (14 %) que parmi ceux et celles ayant entre 16 et 20 ans (21 %) et entre 21 et 25 ans d'expérience (20 %) (données non présentées).

Expériences vécues au travail

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 ne permettent pas d'établir un lien entre la perception de l'environnement⁹ relativement négative du personnel d'encadrement et certaines de leurs caractéristiques, notamment l'âge, les années d'expérience, le statut d'emploi et le nombre d'établissements scolaires dans lesquels ils et elles ont travaillé au cours des deux mois précédant l'enquête (données non présentées).

Par ailleurs, les membres du personnel d'encadrement qui comptent plus de 25 ans d'expérience sont proportionnellement moins nombreux et nombreuses que leurs collègues qui ont entre 6 et 25 ans d'expérience à éprouver un sentiment d'impuissance au travail¹⁰ relativement élevé (13 % c. respectivement 17 % à 20 %) (données non présentées).

5. Le personnel d'encadrement devait tenir compte des jours d'absence dus à leur santé personnelle seulement, et non de ceux en raison de problèmes de santé d'une autre personne.

6. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'autonomie, consulter l'annexe 1.

7. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de soutien social, consulter l'annexe 1.

8. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment de compétence, consulter l'annexe 1.

9. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la perception de l'environnement organisationnel, consulter l'annexe 2.

10. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur le sentiment d'impuissance au travail, consulter l'annexe 2.

Satisfaction professionnelle mesurée par la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi

Satisfaction à l'égard du travail

► Selon l'expérience professionnelle

La proportion de membres du personnel d'encadrement dont la satisfaction à l'égard du travail¹¹ est plus faible que celle de leurs collègues est plus élevée parmi ceux et celles qui ont travaillé dans un seul établissement scolaire (16 %) que parmi ceux et celles qui ont travaillé dans deux établissements ou plus (11 %) (données non présentées).

Par ailleurs, les membres du personnel d'encadrement qui ont effectué 15 heures supplémentaires ou plus dans un établissement scolaire au cours des quatre semaines précédant l'enquête sont plus susceptibles que ceux et celles en ayant fait moins d'éprouver un sentiment de satisfaction plus faible (19 % c. 11 %) (données non présentées).

Les résultats de l'enquête révèlent que la proportion de membres du personnel d'encadrement dont la satisfaction à l'égard du travail est plus faible que celle de leurs collègues augmente lorsque le nombre de jours d'absence cumulé en raison d'un problème de santé physique ou mentale est plus élevé. Cette proportion est de 12 % chez ceux et celles qui n'ont cumulé aucun jour d'absence, ou moins d'un jour, alors qu'elle est de 36 % chez ceux et celles qui en ont cumulé trois ou plus (données non présentées).

► Selon le bien-être et les expériences vécues au travail

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 montrent que la proportion de membres du personnel d'encadrement qui ont un sentiment de satisfaction à l'égard du travail plus faible que celui de leurs collègues s'accroît lorsque :

- le sentiment de soutien social au travail est plus faible (de 4,5 %** pour le sentiment le plus fort à 36 % pour le plus faible) ;
- le sentiment de compétence au travail est plus faible (de 6 %* pour le sentiment le plus fort à 39 % pour le plus faible) ;
- la perception de l'environnement organisationnel est plus négative (de 3,0 %* pour la perception la plus positive à 46 % pour la plus négative) ;
- le sentiment d'impuissance au travail est plus fort (de 3,1%** pour le sentiment le plus faible à 44 % pour le plus élevé) (données non présentées).

11. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur la satisfaction à l'égard du travail, consulter l'annexe 3.

Intention de rester en emploi

► Selon l'expérience professionnelle

La proportion de membres du personnel d'encadrement dont l'intention de rester en emploi¹² est plus faible que celle de leurs collègues est plus élevée parmi ceux et celles qui ont effectué 15 heures supplémentaires ou plus (18 %) au cours des quatre semaines précédant l'enquête que parmi ceux et celles qui n'ont effectué aucune heure supplémentaire ou qui en ont fait moins de 5 (12 %*) et ceux et celles qui ont effectué au moins 5 heures supplémentaires, mais moins de 15 (12 %) (données non présentées).

Plus le nombre de jours d'absence cumulé en raison d'un problème de santé physique ou mentale dans les quatre semaines précédant l'enquête est élevé, plus la proportion de membres du personnel d'encadrement dont l'intention de rester en emploi est relativement faible s'accroît (13 % à 32 %) (données non présentées).

► Selon le bien-être, les expériences vécues et la satisfaction à l'égard du travail

Les résultats de l'enquête révèlent que la proportion de membres du personnel d'encadrement dont l'intention de rester en emploi est plus faible que celle de leurs collègues augmente lorsque diminue leur sentiment :

- d'autonomie au travail (de 2,0 %** pour le sentiment le plus fort à 46 % pour le plus faible) ;
- de soutien social au travail (de 7,0 %* pour le sentiment le plus fort à 32 % pour le plus faible) ;
- de satisfaction à l'égard du travail (de 0,9 %** pour la satisfaction la plus élevée à 50 % pour la plus faible) (données non présentées).

Cette proportion est également plus élevée parmi les membres du personnel d'encadrement qui éprouvent un sentiment de compétence au travail relativement faible que parmi leurs collègues (31 % c. 10 % à 12 %) (données non présentées).

En outre, les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 indiquent que la proportion de membres du personnel d'encadrement dont l'intention de rester en emploi est plus faible que celle de leurs collègues s'accroît lorsque :

- la perception de leur environnement organisationnel est plus négative (de 4,9 %* pour la perception la plus positive à 38 % pour la plus négative) ;
- leur sentiment d'impuissance au travail est plus fort (de 7 %** pour le sentiment le plus faible à 36 % pour le plus fort) (données non présentées).

12. Pour plus de détails sur la construction de l'indicateur sur l'intention de rester en emploi, consulter l'annexe 4.

Conclusion

En 2022, le ministère de l'Éducation a mis en place la Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire 2022-2026, dans laquelle est prévue une enquête sur la satisfaction professionnelle du personnel scolaire. Cette stratégie vise à promouvoir la reconnaissance, à soutenir le développement professionnel et à améliorer le bien-être de l'ensemble du personnel scolaire afin de renforcer son engagement et de valoriser sa contribution essentielle au réseau éducatif québécois.

L'enquête a pour objectif de recueillir des renseignements probants sur le personnel scolaire pour mesurer l'évolution de sa satisfaction professionnelle. On y trouve des informations permettant d'alimenter la réflexion sur les actions à privilégier en faveur de l'attraction du personnel scolaire, de son bien-être et de son engagement envers sa profession et le milieu scolaire. L'EQSTPS se déroule en deux temps : une première mesure a été prise au cours de l'année scolaire 2023-2024, alors que la seconde aura lieu en 2025-2026.

L'EQSTPS 2023-2024 a été menée auprès de 9 812 membres du personnel scolaire du réseau public québécois entre octobre 2023 et février 2024. Les résultats de la première mesure présentés dans ce rapport permettent d'étudier les caractéristiques du personnel scolaire et la satisfaction professionnelle selon plusieurs dimensions. Ces résultats sont détaillés pour l'ensemble du personnel scolaire et pour chaque catégorie d'emploi du réseau scolaire québécois : le personnel enseignant, le personnel professionnel, le personnel de soutien et le personnel d'encadrement.

Principaux résultats

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 indiquent qu'il y a davantage de femmes que d'hommes parmi les membres du personnel scolaire, et ce, pour les quatre catégories d'emploi.

Bien que l'âge moyen soit de 44,1 ans, environ trois membres du personnel scolaire sur dix sont en début de carrière (28 %). Cette situation varie d'une catégorie d'emploi à une autre : près de quatre membres du personnel de soutien sur dix comptent moins de six années d'expérience (38,2 %), alors que chez le personnel d'encadrement, c'est moins d'une personne sur dix (3,2 %*).

Par ailleurs, la proportion de personnel scolaire qui a un emploi régulier à temps complet varie selon la catégorie d'emploi. Par exemple, parmi le personnel professionnel, près de huit personnes sur dix occupent un emploi régulier à temps complet (82 %), alors que parmi le personnel de soutien, environ cinq personnes sur dix occupent ce même type d'emploi (55 %).

Près d'un ou une membre du personnel scolaire sur cinq a travaillé au moins 41 heures par semaine au cours des quatre semaines précédant l'enquête (20 %). Cette proportion varie selon la catégorie d'emploi : elle est de 81 % parmi le personnel d'encadrement et de 25 % parmi le personnel enseignant.

Satisfaction professionnelle du personnel scolaire

Dans le cadre de l'EQSTPS, la satisfaction professionnelle du personnel scolaire est mesurée par plusieurs indicateurs : le sentiment d'autonomie, le sentiment de soutien social, le sentiment de compétence, la perception de l'environnement organisationnel, le sentiment d'impuissance, la satisfaction à l'égard du travail et l'intention de rester en emploi. Chacun de ces indicateurs offre une perspective différente sur divers aspects de l'expérience professionnelle du personnel scolaire.

Selon l'indicateur analysé, les membres du personnel scolaire ayant une satisfaction relativement faible présentent des caractéristiques variées, ce qui laisse supposer que leurs attentes à l'égard de leur profession ou de leur organisation, entre autres, peuvent évoluer au cours de leur carrière.

On pourrait penser qu'en début de carrière, une personne rechercherait principalement l'appui de ses collègues et de son établissement scolaire. Or, les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 montrent, par exemple, que le personnel scolaire en début de carrière est plus susceptible que le personnel qui a plusieurs années d'expérience d'avoir un sentiment de soutien social relativement faible. Selon Carpentier et autres (2019) et Martineau et Vallerand (2006), les enseignants et enseignantes en début de carrière ont des besoins de soutien spécifiques, notamment en matière de mentorat et de formation continue. Bien que ces recherches se concentrent sur le personnel enseignant, il se peut que des tendances similaires existent pour les autres catégories de personnel scolaire.

Les années d'expérience sont liées à certains aspects de la gestion organisationnelle. Par exemple, les données de l'EQSTPS 2023-2024 montrent que les personnes cumulant entre 16 et 20 années d'expérience ou ayant un emploi régulier à temps complet sont plus susceptibles que leurs collègues d'avoir un sentiment d'impuissance relativement fort. De même, les personnes ayant une perception de l'environnement organisationnel plus négative sont plus nombreuses, en proportion, chez celles cumulant entre 6 et 20 ans d'expérience que chez celles qui n'ont pas d'expérience.

Au cours de sa carrière, le personnel scolaire pourrait être motivé à valoriser son expertise ou à satisfaire son besoin d'autonomie au travail. Or, les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 indiquent que les membres du personnel scolaire ayant au moins six années d'expérience sont plus susceptibles d'avoir un plus faible sentiment d'autonomie au travail que leurs collègues.

Par ailleurs, certaines conditions de travail semblent positivement liées à une satisfaction à l'égard du travail et à une intention de rester en emploi relativement faibles. Ces conditions comprennent notamment le nombre moyen d'heures régulières travaillées, dans un établissement scolaire ou non, et le nombre d'heures supplémentaires totales travaillées, reconnues ou non par l'employeur, au cours des quatre semaines précédant l'enquête, ainsi que le nombre de jours d'absence cumulés en raison d'un problème de santé physique ou mentale au cours des quatre dernières semaines de travail du personnel scolaire. Lorsque le nombre d'heures travaillées ou le nombre de jours d'absence augmentent, les membres du personnel scolaire sont plus susceptibles que leurs collègues d'avoir une satisfaction à l'égard du travail et une intention de rester en emploi relativement faibles.

Les caractéristiques observées pour le personnel scolaire ayant une satisfaction professionnelle relativement faible peuvent varier selon la catégorie d'emploi.

Le personnel scolaire ayant une satisfaction professionnelle relativement faible est le plus susceptible d'avoir également une plus faible intention de rester dans son emploi, peu importe la catégorie d'emploi et toutes dimensions de la satisfaction professionnelle confondues : le sentiment d'autonomie, le sentiment de soutien social, le sentiment de compétence, les expériences vécues au travail ou la satisfaction à l'égard du travail.

Apports et limites

Les résultats de l'EQSTPS 2023-2024 brossent un premier portrait de la satisfaction professionnelle pour le personnel scolaire du réseau public québécois. Si la littérature scientifique s'intéresse principalement à la catégorie d'emploi du personnel enseignant, cette enquête permet d'apporter des connaissances sur l'ensemble du personnel scolaire et les quatre catégories d'emploi qui le composent. Néanmoins, les analyses présentées dans ce rapport méritent d'être nuancées.

Tout d'abord, diverses caractéristiques associées à la satisfaction professionnelle du personnel scolaire pourraient être interreliées, notamment l'âge, les années d'expérience au sein d'un établissement scolaire public québécois et le statut d'emploi. Une analyse multivariée permettrait de mieux comprendre non seulement les liens entre les caractéristiques de l'expérience professionnelle du personnel scolaire, mais aussi l'effet prépondérant que certaines d'entre elles peuvent avoir sur la satisfaction professionnelle mesurée dans l'enquête.

Ensuite, mentionnons que la collecte de l'EQSTPS 2023-2024 a eu lieu durant un contexte de grèves de durée variable (de quelques jours à plusieurs semaines), ce qui a pu teinter les résultats, notamment ceux sur le nombre d'heures travaillées et le nombre de jours de travail manqués. Ces mouvements de grèves, dans lesquels sont principalement impliqués le personnel enseignant et le personnel de soutien, ont été motivés par des revendications liées à des conditions de travail jugées difficiles, notamment des salaires insuffisants et un manque de ressources pour accompagner les élèves. De plus, rappelons que plus d'une personne sur dix estime que le contexte de négociation a beaucoup influé sur ses réponses à l'enquête.

Une seconde mesure de l'EQSTPS

Les résultats présentés dans ce rapport offrent un premier portrait de la satisfaction professionnelle et de l'intention de rester en emploi pour le personnel scolaire du réseau scolaire québécois. Ces premiers résultats contribueront à la réflexion du MEQ quant aux actions à privilégier et aux meilleurs moyens à mettre en œuvre pour intervenir en faveur de l'attraction et de la fidélisation du personnel scolaire.

Les résultats de la première mesure serviront de point de comparaison pour ceux recueillis lors de la seconde mesure. En effet, les seuils établis des quintiles des différents indicateurs retenus feront office de points de référence pour construire ceux de la seconde mesure en 2025-2026. Il sera notamment intéressant de suivre dans le temps les indicateurs décrits dans ce rapport et de voir l'évolution de la satisfaction professionnelle du personnel scolaire pour la période de réalisation de la Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire 2022-2026.

Satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux

L'une des quatre échelles relatives à la satisfaction au travail, utilisée dans l'EQSTPS, est la *Work-related Basic Need Satisfaction Scale* de Van den Broeck et autres (2010). Cette échelle vise à mesurer la satisfaction de trois besoins psychologiques considérés comme universels et nécessaires pour chaque individu dans la théorie de l'autodétermination : l'autonomie, le lien social et la compétence (Deci et Ryan 2000). Cette théorie postule que la satisfaction de ces besoins est importante pour le développement du bien-être et de la motivation des individus dans divers contextes, y compris le milieu professionnel.

L'échelle utilisée dans cette enquête comprend les 18 items originaux à partir desquels trois indicateurs ont été créés.

Le **sentiment d'autonomie** représente la capacité de faire ses propres choix dans une tâche ou une activité, et ce, même dans un environnement professionnel hiérarchisé. Un fort sentiment favorise un engagement accru et une grande motivation de la part des individus. Cet indicateur est constitué des six items suivants :

- J'ai le sentiment de pouvoir être moi-même dans mon travail ;
- Au travail, j'ai souvent l'impression de devoir suivre les ordres des autres (i) ;
- Si j'avais le choix, je m'y prendrais autrement au travail (i) ;
- Mes tâches au travail correspondent à ce que je veux vraiment faire ;
- Je me sens libre de faire mon travail tel que je l'entends ;
- Au travail, je me sens forcé(e) de faire des choses que je ne veux pas faire (i).

Le **sentiment de soutien social** reflète la propension des personnes à se sentir connectées aux autres, à appartenir à un groupe ou à développer des relations avec leurs collègues dans leur environnement de travail. La satisfaction de ce besoin relationnel contribue à créer un environnement de travail bienveillant et collaboratif. Cet indicateur est construit à partir des six items suivants :

- Je ne sens pas que j'ai vraiment des liens avec les gens de mon travail (i) ;
- Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'un groupe ;
- Au travail, je n'ai pas vraiment de contact avec les autres (i) ;
- Au travail, je peux parler avec d'autres personnes de choses qui sont réellement importantes pour moi ;
- Je me sens souvent seul(e) lorsque nous sommes entre collègues (i) ;
- Certaines des personnes avec qui je travaille sont de vrai(e)s ami(e)s.

Le **sentiment de compétence** reflète l'évaluation de la capacité et de la compétence des individus à réaliser efficacement leur travail ou des tâches complexes dans leur environnement de travail. Une frustration liée aux compétences peut entraîner un sentiment d'impuissance et un manque de motivation. Les six items qui le composent sont :

- Je ne me sens pas vraiment compétent(e) dans mon travail (i) ;
- Au travail, je maîtrise bien les tâches à faire ;
- Je doute d'être capable de bien réaliser mon travail (i) ;
- Je suis bon(ne) dans les choses que j'ai à faire dans mon travail ;
- Je me sens compétent(e) dans mon travail ;
- J'ai le sentiment de pouvoir accomplir même les tâches les plus difficiles au travail.

Pour construire ces indicateurs, on a d'abord calculé, à partir de l'ensemble des items¹ composant chaque indicateur, la somme des réponses sur une échelle à cinq points (1 = Pas du tout d'accord ; 2 = Pas d'accord ; 3 = Plus ou moins en accord/désaccord ; 4 = D'accord ; 5 = Tout à fait d'accord).

Les distributions pondérées des scores totaux pour chacun des indicateurs ont ensuite été divisées en quintiles, chaque catégorie représentant environ 20 % du personnel scolaire. Ainsi, le quintile 1 représente le quintile inférieur de la distribution des scores et concerne les membres du personnel scolaire dont le sentiment de compétence, de soutien social ou d'autonomie au travail est moindre que celui de leurs collègues. À l'inverse, le quintile 5 correspond au quintile supérieur et concerne les membres du personnel scolaire ayant un niveau de satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux plus élevé que celui des autres.

Comme il s'agit d'indicateurs relatifs, il n'est pas possible d'affirmer que le personnel scolaire se situant dans le quintile 1 de chaque indicateur a un faible sentiment d'autonomie, de soutien social ou de compétence. On indiquera plutôt que les personnes ont un plus faible sentiment que celui de leurs collègues.

Le tableau A1 présente à la fois les scores correspondant aux seuils des quintiles pour ces trois indicateurs et la proportion du personnel scolaire dans chacun des quintiles par catégorie d'emploi. Précisons que si certaines proportions s'éloignent davantage du 20 % que d'autres, c'est que la distribution est discontinue et que certaines valeurs comportent des fréquences plus élevées.

Pour les besoins des analyses présentées dans ce rapport, les scores ont été répartis en trois catégories de la façon suivante :

- Quintile 1 – Sentiment plus faible ;
- Quintile 2 à 4 – Sentiment modéré ;
- Quintile 5 – Sentiment plus élevé.

1. Notons que la valeur de certains items (identifiés par un [i]) a été préalablement inversée afin que tous les items aient le même sens, et qu'ils mesurent ainsi le concept visé de manière cohérente.

Tableau A1

Seuil et proportion pour les cinq catégories des trois indicateurs sur la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux au travail pour le personnel scolaire¹ et pour chaque catégorie d'emploi, Québec, 2023-2024

	Seuil de la catégorie	Proportion du personnel scolaire	Proportion du personnel enseignant	Proportion du personnel professionnel	Proportion du personnel de soutien	Proportion du personnel d'encadrement
	(score total)	%				
Sentiment d'autonomie au travail						
Quintile 1 : Plus faible	[6 - 16]	22,2	23,9	20,5	20,4	17,5
Quintile 2	]16 - 19]	22,1	23,8	21,6	19,7	23,1
Quintile 3	]19 - 21]	16,9	15,7	17,5	18,9	17,2
Quintile 4	]21 - 24]	23,5	23,2	24,0	23,6	25,7
Quintile 5 : Plus élevé	]24 - 30]	15,2	13,5	16,4	17,4	16,5
Sentiment de soutien social au travail						
Quintile 1 : Plus faible	[6 - 20]	23,1	23,3	25,6	23,1	17,2
Quintile 2	]20 - 23]	20,4	19,5	22,3	21,1	23,5
Quintile 3	]23 - 25]	18,4	17,9	19,7	18,9	19,7
Quintile 4	]25 - 28]	21,6	21,3	21,3	21,6	27,7
Quintile 5 : Plus élevé	]28 - 30]	16,5	18,0	11,1	15,4	11,9
Sentiment de compétence au travail						
Quintile 1 : Plus faible	[6 - 22]	22,7	26,8	26,6	16,6	18,3
Quintile 2	]22 - 24]	24,5	24,5	28,6	23,9	25,0
Quintile 3	]24 - 26]	18,4	17,9	16,9	18,8	22,2
Quintile 4	]26 - 28]	14,6	13,5	13,5	16,4	15,2
Quintile 5 : Plus élevé	]28 - 30]	19,8	17,3	14,2	24,3	19,3

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Expériences vécues au travail

L'échelle utilisée dans l'EQSTPS pour mesurer les expériences vécues au travail est issue d'items originaux du ministère de l'Éducation. Cette échelle vise à évaluer la perception du personnel scolaire quant à la gestion, le soutien organisationnel, la reconnaissance du travail accompli et des compétences professionnelles par les pairs ainsi que les besoins en ressources du personnel scolaire.

L'échelle compte 22 items, à partir desquels deux indicateurs ont été créés.

La **perception du climat organisationnel** correspond aux ressentis du personnel scolaire sur sa vision par rapport à ses gestionnaires et le soutien obtenu de leur part, la reconnaissance de ses compétences et la qualité de son environnement de travail. Une perception positive de ces éléments favorise un climat respectueux et productif, tandis qu'une perception négative peut nuire à la motivation et à la satisfaction du personnel (Ciavaldini-Cartaut et Blaya 2020). Cet indicateur est constitué des 10 items suivants :

- Mes supérieur(e)s manquent de vision globale et d'orientations communes quant aux décisions à prendre (*i*) ;
- J'ai l'impression que les gens ont du respect pour mes méthodes de travail ;
- Mes supérieur(e)s sont déconnecté(e)s des réalités du milieu (*i*) ;
- Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) me soutient lorsque j'ai des idées ;
- Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) est ouvert(e) au développement de projets spéciaux pour le ou les établissements scolaires où je travaille ;
- Mes supérieur(e)s font activement en sorte que l'environnement de travail soit sain et agréable ;
- J'ai l'impression qu'on ne reconnaît pas mon implication à sa juste valeur (*i*) ;
- J'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mes talents ;
- Je suis traité(e) comme une personne exécutante plutôt que d'être reconnu(e) pour mes aptitudes professionnelles (*i*) ;
- J'ai l'impression que mes compétences sont reconnues par mes pairs.

Le **sentiment d'impuissance** peut être défini comme une perception de la charge de travail et de ses tâches, d'un manque de contrôle et de ressources pour accomplir efficacement ses tâches professionnelles. Un sentiment d'impuissance fort peut entraîner une baisse de motivation et de performance au travail (Kadtong et autres 2017). Cet indicateur est constitué des 12 items suivants :

- Je me sens de plus en plus dépourvu(e) de ressources pour venir en aide aux élèves (*i*) ;
- J'ai trop de tâches connexes qui m'écartent de la vraie mission de ma profession (*i*) ;
- Mes semaines de travail sont trop lourdes (*i*) ;
- Je manque de temps pour faire le suivi de mes responsabilités (*i*) ;
- Je manque de temps pour faire les choses comme il faut (*i*) ;

- La surpopulation des écoles et le manque d'espace nous privent d'endroits contribuant au bien-être (comme une salle de pause, une bibliothèque ou une salle à manger) (i) ;
- Je suis souvent pris(e) dans des situations où je ne peux pas aider les élèves autant que je le voudrais (i) ;
- La structure d'attribution des tâches au personnel est trop rigide et nuit à l'efficacité du travail (i) ;
- J'ai le sentiment de ne pas avoir été assez outillé(e) dans ma formation initiale pour faire face aux défis du milieu (i) ;
- Je me sens impuissant(e) face au manque de ressources disponibles pour les élèves (i) ;
- La complexité de mes tâches est en constante augmentation (i) ;
- J'ai l'impression de devoir me battre pour prouver que j'ai besoin de services (i).

Pour construire ces indicateurs, on a d'abord calculé, à partir de l'ensemble des items² composant chaque indicateur, la somme des réponses sur une échelle à sept points (1 = Fortement en désaccord ; 2 = En désaccord ; 3 = Légèrement en désaccord ; 4 = Ni en accord ni en désaccord ; 5 = Légèrement en accord ; 6 = En accord ; 7 = Fortement en accord).

Les distributions pondérées des scores totaux pour chacun des indicateurs ont ensuite été divisées en quintiles, chaque catégorie représentant environ 20 % du personnel scolaire. Ainsi le quintile 1 représente le quintile inférieur de la distribution des scores et concerne les membres du personnel scolaire dont la perception de leur environnement organisationnel est plus négative que celle de leurs collègues, ou dont le sentiment d'impuissance est plus fort que celui de leurs collègues. À l'inverse, le quintile 5 concerne les membres du personnel scolaire ayant vécu des expériences au travail plus positives que celles des autres.

Comme il s'agit d'indicateurs relatifs, il n'est pas possible d'affirmer que le personnel scolaire se situant dans le quintile 1 de chaque indicateur a une perception de son environnement négative ou un fort sentiment d'impuissance. On indiquera plutôt que les personnes ont une perception plus négative que celle de leurs collègues, ou un sentiment plus fort que celui de leurs collègues.

Le tableau A2 présente à la fois les scores correspondant aux seuils des quintiles pour ces deux indicateurs et la proportion du personnel scolaire de chacun des quintiles par catégorie d'emploi. Précisons que si certaines proportions s'éloignent davantage du 20 % que d'autres, c'est que la distribution est discontinue et que certaines valeurs comportent des fréquences plus élevées.

Pour les besoins des analyses présentées dans ce rapport, les scores ont été répartis en trois catégories de la façon suivante :

- Quintile 1 – Perception plus négative ou Sentiment plus élevé (selon l'indicateur) ;
- Quintile 2 à 4 – Perception neutre ou Sentiment modéré (selon l'indicateur) ;
- Quintile 5 – Perception plus positive ou Sentiment plus faible (selon l'indicateur).

2. Notons que la valeur de certains items (identifiés par un [i]) a été préalablement inversée afin que tous les items aient le même sens, et qu'ils mesurent ainsi le concept visé de manière cohérente.

Tableau A2

Seuil et proportion pour les cinq catégories des deux indicateurs sur les expériences vécues au travail pour le personnel scolaire¹ et pour chaque catégorie d'emploi, Québec, 2023-2024

	Seuil de la catégorie	Proportion du personnel scolaire	Proportion du personnel enseignant	Proportion du personnel professionnel	Proportion du personnel de soutien	Proportion du personnel d'encadrement
	(score total)	%				
Perception de l'environnement organisationnel						
Quintile 1 : Plus négative	[10 - 38]	20,1	22,9	17,4	17,1	12,1
Quintile 2	]38 - 45]	20,7	23,0	19,0	18,0	16,0
Quintile 3	]45 - 51]	19,4	19,9	18,5	18,8	18,1
Quintile 4	]51 - 58]	20,9	19,2	24,6	22,3	26,7
Quintile 5 : Plus positive	]58 - 70]	19,0	15,0	20,6	23,7	27,1
Sentiment d'impuissance au travail						
Quintile 1 : Plus élevé	[12 - 21]	20,5	29,5	12,8	8,4	16,6
Quintile 2	]21 - 29]	22,3	27,0	23,5	14,8	25,2
Quintile 3	]29 - 37]	18,4	18,1	23,2	17,9	22,6
Quintile 4	]37 - 48]	19,2	14,5	25,3	25,4	21,2
Quintile 5 : Plus faible	]48 - 84]	19,5	10,9	15,3	33,4	14,5

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Annexe 3

Satisfaction à l'égard du travail

L'échelle relative à la satisfaction à l'égard du travail est la *Work Domain Satisfaction Scale (WDSS)* établie par Blais et autres (1991) et traduite en anglais par Bérubé et autres (2016). La WDSS est une adaptation de l'échelle *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* de Diener et autres (1985) pour le contexte professionnel. Dans cette échelle, la satisfaction globale des individus par rapport à leurs activités professionnelles, qu'elles soient rémunérées ou non, est évaluée. Les personnes qui expriment une satisfaction dans leur travail sont généralement plus attachées à leur organisation (Desbiens et Larouche 2021).

Dans le cadre de l'EQSTPS, l'indicateur se rapporte uniquement à l'expérience récente dans le réseau scolaire public québécois. Il ne tient pas compte de la mesure liée à un travail bénévole ou à une autre activité. Toutefois, l'objectif de l'indicateur demeure identique à celui de la WDSS : évaluer le bien-être des membres du personnel scolaire dans leur domaine de travail.

La mesure a été réalisée en tenant compte des cinq items de l'échelle originale :

- En général, le type de travail que je fais correspond de près à ce que je veux dans la vie ;
- Les conditions dans lesquelles je fais mon travail sont excellentes ;
- Je suis satisfait(e) du type de travail que je fais ;
- Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais retirer de mon travail ;
- Si je pouvais changer quoi que ce soit concernant le travail, je n'y changerais presque rien.

Pour construire l'indicateur, on a calculé, à partir des items composant l'indicateur, la somme des réponses sur une échelle à sept points (1 = Complètement en désaccord ; 2 = En désaccord ; 3 = Légèrement en désaccord ; 4 = Ni en accord ni en désaccord ; 5 = Légèrement en accord ; 6 = En accord ; 7 = Complètement en accord).

La distribution pondérée des scores totaux a ensuite été divisée en quintiles, chaque catégorie représentant environ 20 % du personnel scolaire. Ainsi, le quintile 1 représente le quintile inférieur de la distribution des scores et concerne les membres du personnel scolaire ayant une satisfaction à l'égard du travail plus faible que celle de leurs collègues. À l'inverse, le quintile 5 correspond au quintile supérieur et concerne les membres du personnel scolaire ayant un niveau de satisfaction à l'égard du travail plus élevé que celui de leurs collègues.

Comme il s'agit d'un indicateur relatif, il n'est pas possible d'affirmer que le personnel scolaire se situant dans le quintile 1 est peu satisfait. On indiquera plutôt que les personnes sont moins satisfaites que leurs collègues.

Le tableau A3 présente à la fois les scores correspondant aux seuils des quintiles pour la satisfaction à l'égard du travail et la proportion du personnel scolaire dans chacun des quintiles par catégorie d'emploi. Précisons que si certaines proportions s'éloignent davantage du 20 % que d'autres, c'est que la distribution est discontinue et que certaines valeurs comportent des fréquences plus élevées.

Pour les besoins des analyses présentées dans ce rapport, les scores ont été répartis en trois catégories de la façon suivante :

- Quintile 1 – Satisfaction plus faible ;
- Quintile 2 à 4 – Satisfaction modérée ;
- Quintile 5 – Satisfaction plus élevée.

Tableau A3

Seuil et proportion pour les cinq catégories de l'indicateur sur la satisfaction à l'égard du travail pour le personnel scolaire¹ et pour chaque catégorie d'emploi, Québec, 2023-2024

	Seuil de la catégorie	Proportion du personnel scolaire	Proportion du personnel enseignant	Proportion du personnel professionnel	Proportion du personnel de soutien	Proportion du personnel d'encadrement
	(score total)	%				
Satisfaction à l'égard du travail						
Quintile 1 : Plus faible	[5 - 16]	23,2	26,4	21,3	19,4	15,4
Quintile 2	]16 - 20]	23,1	25,4	23,5	20,0	17,9
Quintile 3	]20 - 23]	17,7	17,9	17,1	17,5	17,9
Quintile 4	]23 - 27]	18,9	17,0	20,8	21,1	24,0
Quintile 5 : Plus élevée	]27 - 35]	17,1	13,2	17,3	22,0	24,9

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Intention de rester en emploi

L'échelle relative à l'indicateur sur l'intention de rester en emploi est une adaptation de la version originale à 15 items de l'échelle *Turnover Intention Scale (TIS-15)* proposée par Roodt (2004). Cette échelle permet d'évaluer le niveau d'intention des employés et employées de rester dans leur emploi, ou de le quitter. Une personne exprimant une intention de quitter son emploi peut signaler des problèmes liés à un manque de satisfaction au travail ou des conditions de travail difficiles (Lessard et autres 2013).

La mesure a été réalisée en tenant compte de quatre items de l'échelle originale, dont deux ont été combinés dans le cadre de l'EQSTPS. Ces items ont été sélectionnés pour leur complémentarité avec les autres échelles sélectionnées, et visent à obtenir une mesure concise et non redondante. Cette sélection permet de maintenir la pertinence et la clarté de l'évaluation sans compromettre la qualité scientifique de l'outil. Ainsi, l'indicateur sur l'intention de rester en emploi se compose des trois items suivants :

- À quelle fréquence avez-vous pensé quitter votre emploi ?
- À quelle fréquence vous est-il arrivé de chercher d'autres possibilités d'emploi, par exemple dans les journaux ou sur des sites Web³ ?
- À quel point aurait-il été probable que vous acceptiez un autre emploi si on vous avait offert une rémunération et des avantages équivalents ?

Pour construire l'indicateur, la somme des réponses a été calculée à partir des items qui le composent. Les réponses reposent sur une échelle de fréquence à cinq points, dont le choix de réponse varie selon l'item. Pour les deux premiers items, le choix 1 signifie *Jamais* et le choix 5, *Constamment*, tandis que pour le dernier item, le choix 1 signifie *Improbable* et le choix 5, *Certain*.

La distribution pondérée des scores totaux a ensuite été divisée en quintiles, chaque catégorie représentant environ 20 % du personnel scolaire. Ainsi, le quintile 1 représente le quintile inférieur de la distribution des scores et concerne les membres du personnel scolaire ayant une intention plus élevée de rester en emploi (ou une intention plus faible de le quitter) que celle de leurs collègues. À l'inverse, le quintile 5 correspond au quintile supérieur et se rapporte aux membres du personnel scolaire ayant une intention de rester en emploi plus faible (ou une intention plus élevée de le quitter) que celle de leurs collègues.

Comme il s'agit d'un indicateur relatif, il n'est pas possible d'affirmer que les personnes se situant dans le quintile 5 n'ont pas l'intention de rester en emploi. On indiquera plutôt qu'elles ont une intention plus faible que celle de leurs collègues.

Le tableau A4 présente à la fois les scores délimitant les seuils des quintiles pour l'intention de rester en emploi et la proportion du personnel scolaire dans chacun des quintiles par catégorie d'emploi. Précisons que si certaines proportions s'éloignent davantage du 20 % que d'autres, c'est que la distribution est discontinue et que certaines valeurs comportent des fréquences plus élevées.

3. Cet item combine deux items originaux pour lesquels l'auteur fait la distinction entre la recherche d'un autre emploi par le biais des journaux et celle menée sur des ressources en ligne. Cette adaptation reflète surtout la réalité actuelle, dans la mesure où la recherche d'un emploi dans les journaux traditionnels est peu courante.

Pour les besoins des analyses présentées dans ce rapport, les scores ont été répartis en trois catégories de la façon suivante :

- Quintile 1 – Intention plus élevée ;
- Quintile 2 à 4 – Intention modérée ;
- Quintile 5 – Intention plus faible.

Tableau A4

Seuil et proportion pour les cinq catégories de l'indicateur sur l'intention de rester en emploi pour le personnel scolaire¹ et pour chaque catégorie d'emploi, Québec, 2023-2024

	Seuil de la catégorie	Proportion du personnel scolaire	Proportion du personnel enseignant	Proportion du personnel professionnel	Proportion du personnel de soutien	Proportion du personnel d'encadrement
	(score total)	%				
Intention de rester en emploi						
Quintile 1 : Plus élevée	[3 - 5]	28,3	27,4	23,0	30,1	28,3
Quintile 2	]5 - 7]	20,0	19,2	23,0	20,3	22,2
Quintile 3	]7 - 9]	19,7	21,1	21,6	17,7	17,7
Quintile 4	]9 - 11]	14,3	14,5	16,2	13,7	16,2
Quintile 5 : Plus faible	]11 - 15]	17,8	17,8	16,2	18,2	15,5

1. Personnel scolaire ayant travaillé au moins une journée contre rémunération dans un établissement scolaire du secteur public au cours des deux mois précédant l'enquête et ayant été en présence d'élèves depuis le début de l'année scolaire 2023-2024.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire*, 2023-2024.

Bibliographie

- BÉRUBÉ, N., et autres (2016). « Validation Evidence for the Work Domain Satisfaction Scale in Two Languages », *International Journal of Psychological Studies*, [En ligne], vol. 8, Juin, p. 26. doi : [10.5539/ijps.v8n3p26](https://doi.org/10.5539/ijps.v8n3p26). (Consulté le 30 octobre 2024).
- BLAIS, M. R., et autres (1991). *L'échelle de satisfaction globale au travail*, Résumé des communications du congrès annuel de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, [Affiche], Société québécoise pour la recherche en psychologie
- CARPENTIER, G., et autres (2019). « Pourquoi les enseignants débutants ne se sentent-ils pas assez soutenus ? », *Phronesis*, [En ligne], vol. 8, n° 3-4, p. 5-18. doi : [10.7202/1067212ar](https://doi.org/10.7202/1067212ar). (Consulté le 6 décembre 2024).
- CARRIER, L. (2024, mis à jour le 26 septembre). « Programmes d'enseignement – La relève se fait plus rare », *La Presse*, [En ligne]. [www.lapresse.ca/actualites/education/2024-09-26/programmes-d-enseignement/la-releve-se-fait-plus-rare.php] (Consulté le 15 novembre 2024).
- CIAVALDINI-CARTAUT, S., et C. BLAYA (2020). « Climat scolaire et satisfaction professionnelle des enseignant-e-s : un enjeu pour la "qualité du vivre et travailler ensemble" en établissement scolaire », *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, [En ligne], vol. 42, n° 3, p. 707-720. doi : [10.25656/01:21616](https://doi.org/10.25656/01:21616). (Consulté le 11 novembre 2024).
- DECI, E., et R. RYAN (2000). « The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior », *Psychological Inquiry*, [En ligne], vol. 11, octobre, p. 227-268. doi : [10.1207/S15327965PLI1104_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01). (Consulté le 7 novembre 2024).
- DESBIEENS, J.-F., et R. LAROUCHE (2021). « Satisfaction au travail et attachement à l'emploi des enseignants/es d'éducation physique : une contribution à l'analyse des conditions de travail en enseignement au Québec », *Phronesis*, [En ligne], vol. 10, n° 4, p. 108-127. doi : [10.7202/1083980ar](https://doi.org/10.7202/1083980ar). (Consulté le 2 octobre 2024).
- DESMARAIS, M.-É., A. KENNY et L. CARLSON BERG (2022). « Le bien-être, un levier pour contrer la pénurie du personnel enseignant ? Points de vue d'actrices et d'acteurs concernés sur les raisons de leur décrochage », *Éducation et francophonie*, [En ligne], vol. 50, n° 2, automne. doi : [10.7202/1097039ar](https://doi.org/10.7202/1097039ar). (Consulté le 1^{er} octobre 2024).
- DIENER, E., et autres (1985). « The Satisfaction with Life Scale », *Journal of Personality Assessment*, vol. 49, n° 1, p. 71-75.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2022). *Budget 2022-2023 – Plan budgétaire*, [En ligne], Québec, Gouvernement du Québec, 470 p. [www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2022-2023/documents/Budget2223_PlanBudgetaire.pdf] (Consulté le 6 novembre 2024).
- KADTONG, M., et autres (2017). « Teaching Performance and Job Satisfaction Among Teachers at Region XII », *Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, [En ligne], vol. 4, n° 1, janvier, p. 10. doi : [10.2139/ssrn.3169846](https://doi.org/10.2139/ssrn.3169846). (Consulté le 11 novembre 2024).
- KARSENTI, T., S. COLLIN et G. DUMOUCHEL (2013). « Le décrochage enseignant : état des connaissances », *International Review of Education*, [En ligne], vol. 59, n° 4, Juillet, p. 549-568. doi : [10.1007/s11159-013-9367-z](https://doi.org/10.1007/s11159-013-9367-z). (Consulté le 28 février 2025).

- KARSENTI, T., et autres (2015). *Analyse des facteurs explicatifs et des pistes de solution au phénomène du décrochage chez les nouveaux enseignants, et de son impact sur la réussite scolaire des élèves – Rapport de recherche*, [En ligne], Université de Montréal, 29 p. [frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/08/prs_karsentit_rapport_decrochage-nouveaux-enseignants.pdf] (Consulté le 28 février 2025).
- LEGRAND, J. (2022). « La pénurie de personnel enseignant au Québec vue sous l'angle de la planification stratégique des ressources humaines en enseignement : un projet de recherche », *Formation et profession*, [En ligne], vol. 30, n° 2, p. 1-5. doi : [10.18162/fp.2022.a258](https://doi.org/10.18162/fp.2022.a258). (Consulté le 21 octobre 2024).
- LESSARD, C., P. C. KAMANZI et M. LAROCHELLE (2013). « Le rapport au métier des enseignants canadiens : le poids relatif de la tâche, des conditions d'enseignement et des rapports aux élèves et à l'équipe-école », *Éducation et Sociétés*, [En ligne], vol. 32, n° 2, p. 155-171. doi : [10.3917/es.032.0155](https://doi.org/10.3917/es.032.0155). (Consulté le 7 décembre 2024).
- MARTINEAU, S., et A.-M. VALLERAND (2006). « Que peuvent faire les directions d'école pour favoriser l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants ? », *Formation et profession*, [En ligne], vol. 13, n° 1, octobre, p. 43-48. [crifpe.ca/publications/download/1769/document] (Consulté le 6 décembre 2024).
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2022). *Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire : des milliers de talents pour accompagner les élèves*, [En ligne], Québec, Gouvernement du Québec, 26 p. [cdn-contentu.quebec.ca/cdn-contentu/adm/min/education/publications-adm/education/strategie-valoriser-personnel-22-26.pdf] (Consulté le 1^{er} septembre 2024).
- MUKAMURERA, J., M. TARDIF et C. BORGES (2023). « Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec : les facteurs en jeu », *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, [En ligne], vol. 12, n° 2, p. 8-11. doi : [10.7202/1101205ar](https://doi.org/10.7202/1101205ar). (Consulté le 21 octobre 2024).
- ROODT, G. (2004). « Turnover intentions », *Document non publié*, [En ligne]. [stsblueprint.org/wp-content/uploads/2023/09/Turnover-Intention-Scale-TIS-6.pdf] (Consulté le 30 octobre 2024).
- SAUVÉ, F. (2012). *Analyse de l'attrition des enseignants au Québec*, [En ligne], Mémoire de maîtrise (Maîtrise), Université de Montréal, 174 p. [umontreal.scholaris.ca/items/aa5df390-c334-465c-bc26-0e216e1fe920] (Consulté le 28 février 2025).
- VAN DEN BROECK, A., et autres (2010). « Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, [En ligne], vol. 83, n° 4, décembre, p. 1-22. doi : [10.1348/096317909X481382](https://doi.org/10.1348/096317909X481382). (Consulté le 10 septembre 2024).

« Une organisation
statistique performante
au service d'une société
québécoise en évolution »

statistique.quebec.ca