



Enquête 2024 sur le bien-être au travail des niveaux primaire et secondaire

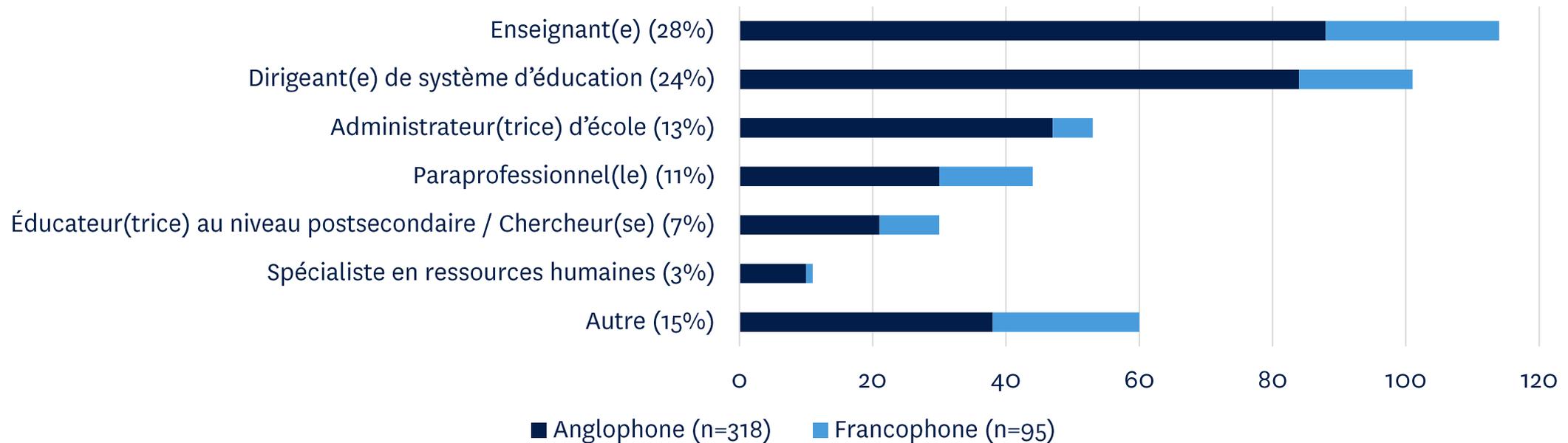
Avril 2024

Introduction

L'objectif stratégique du Réseau ÉdCan pour 2023-2025 est de favoriser des environnements de travail plus sains qui seront davantage profitables pour toutes et tous dans le secteur de l'éducation primaire et secondaire. Avec le lancement de notre nouveau plan stratégique, nous avons mené une vaste consultation pancanadienne comprenant des entrevues à l'automne 2023 et le déploiement de l'enquête sur le bien-être au travail des niveaux primaire et secondaire à l'hiver 2024.

Sur les 413 personnes qui ont répondu au sondage (318 en anglais, 95 en français), 164 personnes n'ont répondu qu'aux deux premières questions. 249 personnes ont répondu à l'ensemble du sondage (225 en anglais, 24 en français) entre le 18 janvier et le 8 mars 2024.

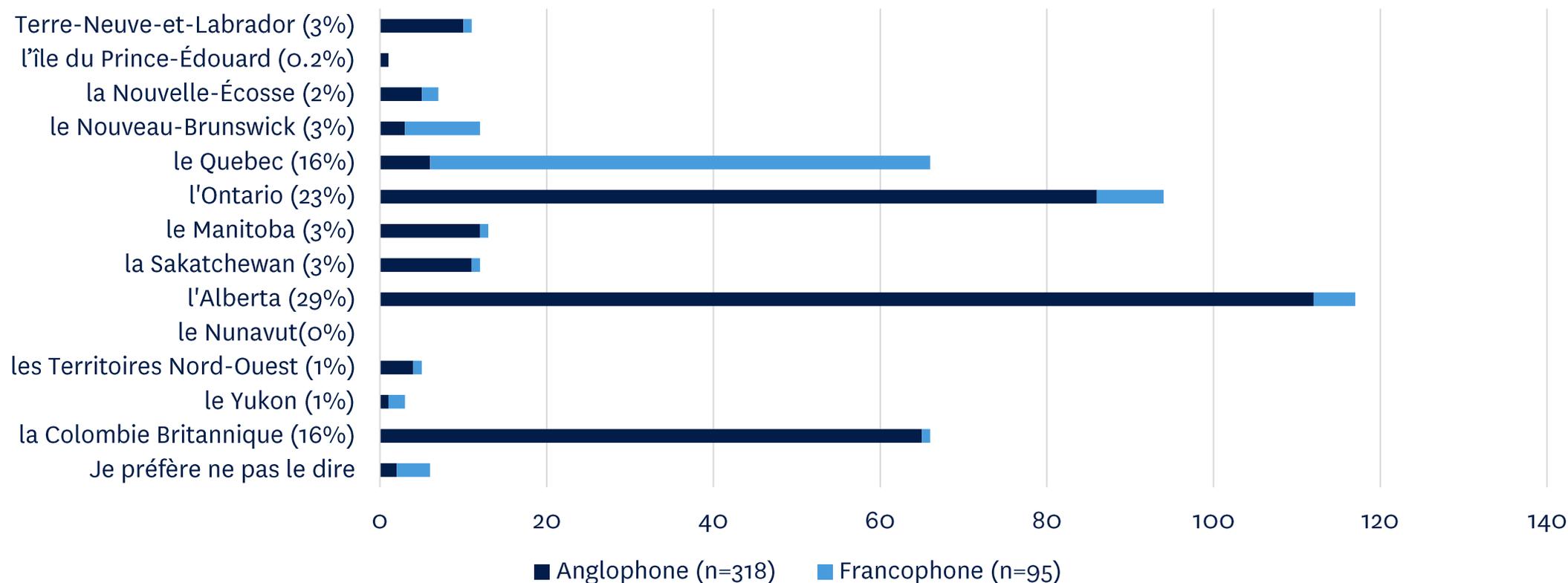
Quel est votre rôle ?



413 personnes ont répondu à la question **Quel est votre rôle ?** Les enseignant(e)s formaient le groupe le plus important, avec 28 % du total, suivis des dirigeant(e)s du système d'éducation (p. ex., surintendant(e), directeur(trice) de l'éducation, directeur(trice) général). Les paraprofessionne(le)ls comprenaient des assistant(e)s d'enseignement et du personnel de soutien. Les autres répondants étaient des adjoints de direction, des psychologues, des travailleurs sociaux, des conseillers pédagogiques, des administrateurs et d'autres personnes des secteurs à but lucratif et sans but lucratif.

Sur les 249 sondages remplis, 31 % ont été remplis par des dirigeants du système d'éducation, 26 % par des enseignants, 15 % par des administrateurs scolaires, 6 % par des éducateurs ou des chercheurs de niveau postsecondaire, 6 % par des paraprofessionnels, 3 % par des professionnels des ressources humaines et 15 % par d'autres personnes.

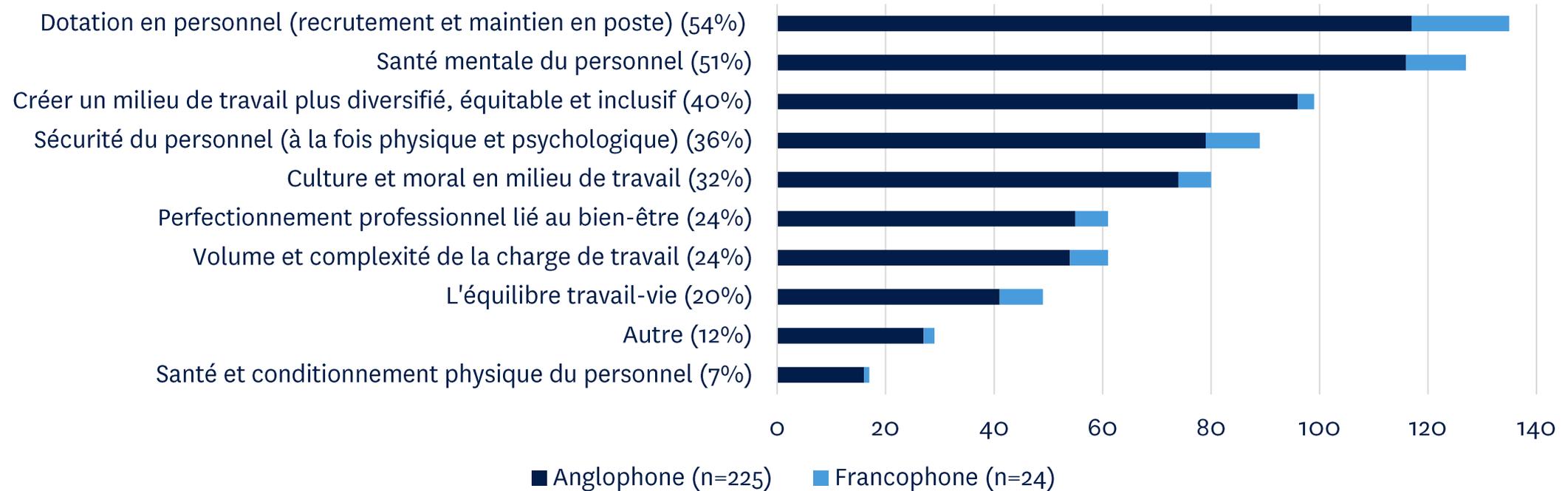
Dans quelle province ou quel territoire travaillez-vous ?



413 personnes ont répondu à la question **Dans quelle province ou quel territoire travaillez-vous ?** La majorité des réponses en anglais provenaient de l'Alberta, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, tandis que la majorité des réponses en français provenaient du Québec. Des réponses ont été reçues de toutes les provinces et de tous les territoires, à l'exception du Nunavut.

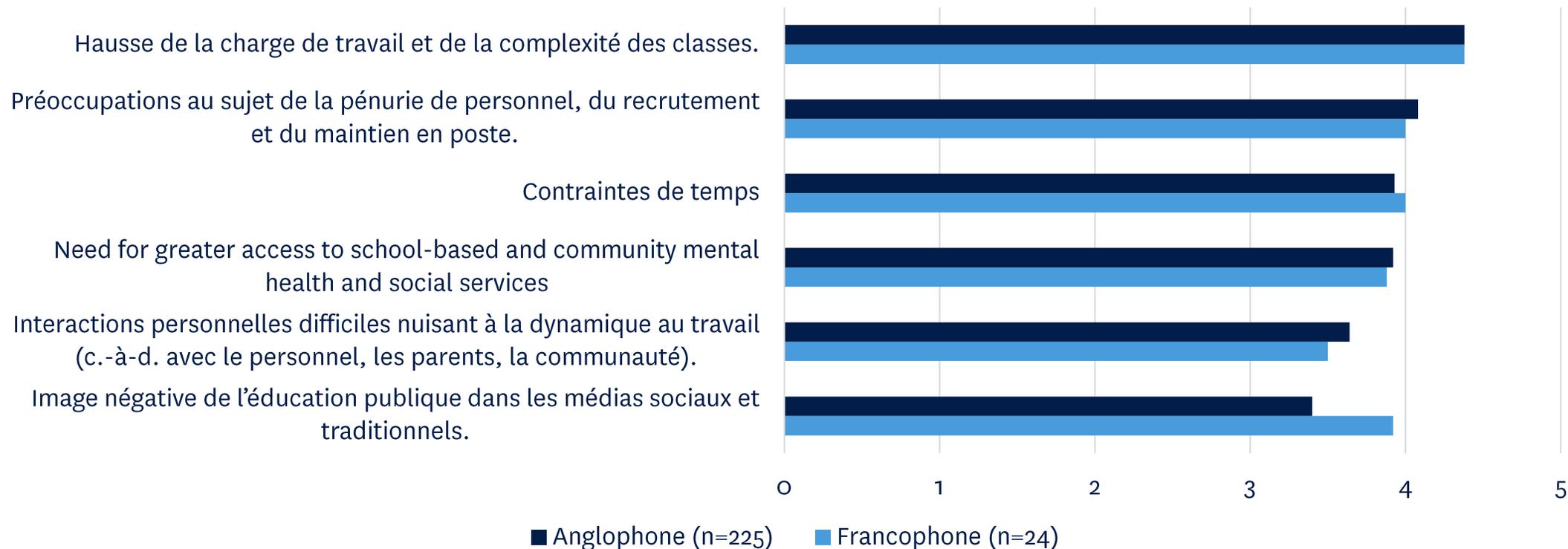
Sur les 249 questionnaires remplis, 33 % provenaient de l'Alberta, 26 % de l'Ontario, 17 % de la Colombie-Britannique et 7 % du Québec.

Veillez choisir les trois principales priorités de bien-être en milieu de travail sur lesquelles se concentre actuellement votre organisation ou votre district scolaire



75 % des répondants francophones et 52 % des répondants anglophones ont indiqué que le recrutement et la rétention du personnel étaient une priorité absolue. Parmi les répondants anglophones, la santé mentale du personnel (52 %) arrive juste derrière, suivie de près par : la création d'un milieu de travail plus diversifié, équitable et inclusif (43 %), la sécurité du personnel (tant physique que psychologique) (35 %) et la culture et le moral en milieu de travail (33 %). Les priorités étaient légèrement différentes chez les répondants francophones : la santé mentale du personnel (46 %), la sécurité du personnel (physique et psychologique) (42 %) et l'équilibre travail-vie personnelle (33 %). Seulement 13 % des francophones interrogés ont indiqué que la création d'un lieu de travail plus diversifié, équitable et inclusif était une priorité absolue.

Sur une échelle allant de 1 à 5, veuillez évaluer l'importance des défis suivants liés au bien-être en milieu de travail (1 étant le moins important et 5 étant le plus important)



Les consultations des parties prenantes du Réseau EdCan pour 2023 ont permis d'identifier plusieurs tendances communes ayant un impact sur le bien-être au travail. Pour mieux comprendre l'importance relative des énoncés, on a demandé aux répondants de les évaluer sur une échelle de 1 à 5. Les répondants francophones et anglophones avaient des points de vue similaires, l'augmentation de la complexité et de la charge de travail en classe devenant une priorité claire dans les deux langues. Les représentations négatives de l'éducation publique dans les médias traditionnels et sociaux ont eu plus d'importance pour les répondants français.

Des pratiques prometteuses pour améliorer le bien-être au travail

Les répondant(e)s à l'enquête ont été invités à partager les pratiques prometteuses que leur conseil scolaire ou leur organisation a mises en œuvre pour améliorer le bien-être au travail. Les réponses similaires ont été regroupées en thèmes.

Engagement des dirigeants et priorité accordée au bien-être du personnel. Les répondant(e)s au sondage ont indiqué de nombreuses façons dont le bien-être était une priorité dans leur conseil scolaire, notamment :

- l'inclusion du bien-être du personnel dans le plan stratégique du conseil scolaire,
- la collecte de données sur le bien-être des employés,
- la mise en place d'un comité de bien-être du personnel,
- l'allocation d'un budget au bien-être au travail,
- avoir un ou plusieurs employés qui se consacrent au bien-être au travail.

Dans le cadre de ce thème, les répondant(e)s au sondage ont expliqué comment les enquêtes, les groupes de discussion et les structures de comités étaient utilisés pour faire **entendre la voix des employés** et les faire participer à la prise de décisions.

Des pratiques prometteuses pour améliorer le bien-être au travail

Les répondant(e)s à l'enquête ont identifié des façons dont **le bien-être s'intégrait dans la culture de leur district**. Un répondant(e) anglophone a décrit comment « le sujet du bien-être [était] en train de devenir un sujet universel grâce au sein du conseil scolaire. Tous les sites, tous les employés. » D'autres exemples partagés incluent les journées bien-être et les défis de bien-être, l'augmentation de la collaboration et de la socialisation entre les membres du personnel et les possibilités de participer à des activités de développement professionnel liées au bien-être.

La pénurie du personnel contribue au stress et à la charge de travail des employés. Plusieurs répondant(e)s au sondage ont indiqué que les mesures prises pour **remédier à la pénurie du personnel** amélioreraient le bien-être au travail.

Les répondant(e)s au sondage ont cité **l'amélioration des programmes d'avantages sociaux des employés**, l'accès à des services de conseil sur place, les protocoles d'intervention précoce et l'accès aux congés de maladie comme ayant eu un effet positif sur leur bien-être. Des options de travail flexibles, le cas échéant, et **le droit de se déconnecter de la communication** par courriel en dehors des heures de travail sont également considérés comme ayant un impact positif.

Commentaires additionnels

Plusieurs répondant(e)s au sondage ont indiqué que le bien-être au travail n'était pas une priorité dans leur district scolaire. De nombreux commentaires exprimaient de la frustration quant à l'état actuel de l'éducation.

Plusieurs commentaires ont souligné l'importance de l'action systémique. Un répondant(e) a indiqué que son « *conseil scolaire parle de bien-être et de santé mentale mais leurs exigences et leurs attentes nuisent au bien-être du personnel.* » Un autre répondant(e) a décrit en anglais que « *le fardeau de la responsabilité repose sur le travailleur et non sur le système plus large qui a créé les conditions qui menacent le bien-être des employés. ...*

L'amélioration du bien-être nécessite des changements structurels. »

Les actions systémiques nécessitent un soutien à tous les niveaux du système, y compris les dirigeant(e)s de conseil scolaire, les gouvernements provinciaux, les syndicats et la communauté en général. Un répondant(e) anglophone a fait remarquer que « *ce que nous pouvons faire dans une école et un conseil scolaire est limité, nous avons besoin de l'appui de la communauté* »

Commentaires additionnels

Les réponses qualitatives soulignent qu'il est essentiel de remédier aux pénuries de personnel et aux problèmes de charge de travail pour favoriser le bien-être. Un répondant(e) anglophone a indiqué que « ***Si la crise du personnel n'est pas résolue, les initiatives de bien-être n'auront pas d'impact positif.*** » Les pénuries de personnel et l'épuisement professionnel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 touchent les enseignants, les aides-enseignants, les concierges et les dirigeants à tous les niveaux.

S'assurer que le personnel est formé et équipé pour répondre aux exigences psychologiques et autres de son travail peut améliorer le bien-être. Par exemple, un répondant(e) anglophone a fait remarquer : « *Je pense que le fait d'acquérir des compétences en matière de bien-être tout en ne se sentant pas équipé pour le travail réel sera de courte durée et/ou frustrant.* »

Étant donné que le bien-être des étudiants et du personnel est étroitement lié, veiller à ce que les étudiants bénéficient du soutien nécessaire peut améliorer le bien-être du personnel. Un répondant a fait remarquer en anglais que « ***le fait de soutenir les élèves ayant un comportement difficile serait directement bénéfique pour leur bien-être*** »