

CHAPITRE I

PROFIL DE LA COMMISSION SCOLAIRE HARRICANA

Ce chapitre a pour objet de présenter la Commission scolaire Harricana, ses caractéristiques, sa clientèle et ses ressources humaines. Il présente aussi la composition de ses effectifs humains, la distribution du personnel enseignant selon les ordres d'enseignement et les secteurs géographiques et ce, pour l'ensemble des établissements desservis. Il aborde enfin la question des relations de travail.

1.1 TAILLE ET ORGANISATION SPATIALE

Fondée en 1964, la Commission scolaire régionale Harricana devenait en 1986, une commission scolaire intégrée et accueillait les niveaux d'enseignement pré-scolaire et primaire, concentrant alors ses activités sur le territoire d'Amos région. Depuis la restructuration du réseau des commissions scolaires au 1^{er} juillet 1998, elle a ajouté le secteur de Barraute à son territoire.

Instituée sur le territoire de la Municipalité régionale de comté d'Abitibi, elle dessert une population de 24 650 habitants dispersée en dix-sept municipalités et deux territoires non-organisés. L'organisation scolaire est établie en vingt-trois points de services, soit dix-huit écoles primaires, trois écoles secondaires et deux centres, un de formation des adultes et un autre, de formation professionnelle.

La mission première de la Commission scolaire Harricana est d'instruire, faire apprendre et qualifier les élèves jeunes et adultes. Elle met l'accent sur les développements intellectuel et affectif, l'acquisition d'une solide formation de base, l'éducation aux valeurs, la qualification permettant aux élèves de poursuivre leurs études ou de s'intégrer au marché du travail.

Pour l'année scolaire 2000-2001, la clientèle d'élèves jeunes totalise 4 461 individus alors que le centre de formation professionnelle accueille 300 élèves et le centre de formation générale dispense des services à 600 élèves adultes soit un équivalent de 200 ETP (équivalent temps plein). Avec un tel profil, la Commission scolaire Harricana se situe dans la catégorie des commissions scolaires de 5 000 élèves et moins et se définit comme étant une petite commission scolaire.

La Commission scolaire vit depuis près de dix ans, une problématique de décroissance qui se traduit par une diminution constante de la clientèle. Bon an mal an, la commission scolaire fait face à une perte de plus ou moins 100 élèves jeunes et doit continuellement ajuster son niveau de services pour faire face à cette diminution de clientèle.

Quant à la clientèle du secteur de la formation générale des adultes, elle a chuté drastiquement en 1992-1993 et enregistre depuis, une constance à la baisse qui est attribuable au changement de mode de financement de ce secteur d'activités. Seul le secteur de la formation professionnelle demeure en croissance.

Cette décroissance marquée de deux de ses secteurs d'enseignement soulève des problématiques très importantes en terme d'affectation de ressources, de disponibilités financières et conséquemment de services rendus aux élèves. L'effet de décroissance de clientèle est amplifié par la petitesse de la taille de la commission scolaire. Ainsi la moindre perte d'élèves dans un milieu peut se mesurer tangiblement et créer des effets négatifs importants dans l'organisation des écoles.

La Commission scolaire Harricana est aussi confrontée à une réalité de dispersion de la clientèle sur le territoire, laquelle est présente en vingt-trois (23) points de services sur un territoire d'une superficie de 7 948 kilomètres carrés qui s'étend d'est en ouest sur une distance d'environ 110 km et de 80 km du nord au sud. La majorité des écoles (18/23) ont une clientèle qui se situe en deçà de trois cents élèves donc correspondent à une définition de petites écoles selon le ministère de l'Éducation. De ce nombre, deux ont 50 élèves et moins et onze ont une clientèle qui varie entre 51 et 100 élèves.

L'article 239 de la Loi sur l'instruction publique commande que l'élève ait accès à l'éducation le plus près possible de son lieu de résidence. Par ailleurs, le gouvernement du Québec a maintes fois exprimé un préjugé favorable au maintien des petites écoles dans les différentes localités du Québec. La Commission scolaire Harricana adhère à cette philosophie et tente par tous les moyens de maintenir une organisation scolaire sur tout le territoire. Plusieurs formules de scolarisation ont été mises en place, dans le respect des collectivités, pour tenter de maintenir les petites écoles (échanges entre les paroisses, appel au financement municipal,

etc.). Ainsi, on retrouve des classes multiprogrammes regroupant deux niveaux d'enseignement dans plus de neuf écoles rurales et huit d'entre elles, sont dites écoles de secteur puisqu'elles desservent deux municipalités ou plus.

Bref, la Commission scolaire Harricana doit composer avec une problématique de décroissance et de dispersion de sa clientèle. Le point suivant présente la distribution du personnel.

1.2 PRÉSENTATION DES EFFECTIFS HUMAINS

Pour desservir la clientèle du territoire, la Commission scolaire embauche plus de 600 personnes qui occupent des postes réguliers ou surnuméraires. Le personnel se divise en quatre catégories soient le personnel enseignant, le personnel professionnel, le personnel de soutien et le personnel d'encadrement.

Les caractéristiques du personnel seront présentées sous forme de tableaux ayant pour objet de préciser les catégories d'emploi, les status, les ordres d'enseignement, la répartition par secteur géographique ainsi que les caractéristiques d'âge et d'appartenance sexuelle.

Le tableau 1.1 présente la répartition entre les différents groupes de personnel et leurs statuts d'emploi. Les personnes remplaçantes totalisant plus d'une soixantaine de personnes ne sont pas comptabilisées dans cette répartition.

Tableau 1.1
Distribution des effectifs par catégorie d'emplois et par statuts

Groupes de personnels	Employés réguliers	Employés surnuméraires
Personnel enseignant	287	40
Personnel professionnel	19	1
Personnel de soutien	188*	22
Personnel d'encadrement	39	-
Total	535	63

*inclus les postes de surveillantes d'élèves du midi

1.2.1 La distribution du personnel enseignant selon différentes caractéristiques

Puisque le personnel enseignant fait l'objet de cette étude, il a été analysé selon différents aspects de sa composition. Ainsi, seuls les personnels sous contrat à temps plein ou à temps partiel ont été retenus. Le personnel enseignant rémunéré à taux horaire, effectuant des remplacements ou de la suppléance occasionnelle n'est pas inclus dans l'analyse. Les caractéristiques du personnel sont présentées sous forme de tableaux ayant pour objets de préciser les catégories d'emploi, les statuts, les ordres d'enseignement, la distribution par secteur géographique, par âge et par sexe.

La distribution des effectifs enseignants selon le statut entre les différents ordres d'enseignement est présentée au tableau 1.2.

Tableau 1.2
Distribution du personnel enseignant par ordre d'enseignement et par statut

Ordre d'enseignement	Régulier	Sur-numéraire	Total	%
Formation primaire	146	8	154	47 %
Formation secondaire	113	12	125	38 %
Formation des adultes	6	5	11	3 %
Formation professionnelle	22	15	37	12 %
Total	287	40	327	100 %

Ainsi les dix-huit écoles primaires regroupent 47 % des enseignants alors que 38 % d'entre eux se concentrent dans les trois écoles secondaires et que 15 % se retrouvent dans les centres.

Quant à leur distribution entre les secteurs urbains et ruraux, elle est présentée au tableau 1.3. Les écoles du secteur rural sont celles situées sur le territoire des municipalités régies par le Code municipal.

Tableau 1.3
Distribution du personnel enseignant par secteur géographique

Ordre d'enseignement	Secteur urbain (%)	Secteur rural (%)	Total (%)
Formation primaire	81 (24,8)	73 (22,3)	154 (47,1)
Formation secondaire	108 (33)	17 (5,2)	125 (38,2)
Formation des adultes	11 (3,4)	-	11 (3,4)
Formation professionnelle	37 (11,3)	-	37 (11,3)
Total	237 (72,5)	90 (27,5)	327 (100)

On peut constater qu'il y a concentration du personnel enseignant dans les écoles urbaines d'Amos dans une proportion de 72,5 % alors que le secteur rural est desservi par 27,5 % de la masse enseignante.

Comme en témoigne le tableau 1.4 relatif à la distribution du personnel selon le statut, le groupe d'âge et le sexe, on relève que 49,8 % de l'ensemble des enseignants ont plus de 45 ans. L'âge moyen des enseignants occupant un poste régulier est de 44,8 ans alors que la moyenne d'âge se situe à 36,7 ans pour les personnes détenant un contrat à temps partiel.

Tableau 1.4
Distribution du personnel enseignant selon leur statut, leur âge et leur sexe

Âge	Temps plein		Total (%)	Temps partiel		Total (%)	Grand total (%)
	Homme	Femme		Homme	Femme		
Moins de 25 ans	0	0	0	0	1	1 (0,3)	1 (0,3)
25-29 ans	2	11	13 (4)	2	9	12 (3,7)	25 (7,7)
30-34 ans	12	27	39 (11,9)	9	3	12 (3,7)	51 (15,6)
35-39 ans	11	18	29 (8,9)	3	11	4 (1,2)	33 (10,1)
40-44 ans	17	33	50 (15,3)	4	0	4 (1,2)	54 (16,5)
45-49 ans	16	30	46 (14,1)	1	3	4 (1,2)	50 (15,3)
50-54 ans	29	48	77 (23,5)	0	0	0	77 (23,5)
55 ans et plus	14	19	33 (10,1)	1	2	3 (0,9)	36 (11)
Total	101	186	287 (87,8)	21	19	40 (12,2)	327 (100)

L'analyse des registres a aussi révélé que les hommes se concentrent principalement au niveau de l'enseignement au secondaire et à la formation professionnelle.

Bref, cette analyse nous a permis d'observer que 85% des enseignants oeuvrent auprès de la clientèle des jeunes, qu'ils se concentrent principalement dans les

écoles urbaines et que la moyenne d'âge du personnel régulier se situe à 44,8 ans.

Nous aborderons au prochain point, la représentation syndicale et les relations de travail.

1.3 REPRÉSENTATION SYNDICALE ET RELATIONS DE TRAVAIL

Le personnel est représenté par trois syndicats soit la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) qui regroupe tous les enseignants (432 membres), le Syndicat des professionnelles et professionnels de l'enseignement CSQ (19 membres) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui représente le personnel de soutien (232 membres). Quant au personnel d'encadrement, il se regroupe à l'intérieur de deux associations professionnelles soient l'Association des Cadres scolaires du Québec (ASCSQ) qui regroupe 19 personnes et la Fédération québécoise des directrices et directeurs d'établissements d'enseignement (FQDE) qui compte 19 membres.

Les relations de travail sont généralement bonnes à la Commission scolaire Harricana. Les comités de relations de travail sont des tribunes utilisées pour discuter et tenter de solutionner les situations problématiques ou conflictuelles.

Le climat de travail est généralement sain dans l'ensemble de l'organisation. Nous pouvons illustrer ces propos par des exemples. Il y a eu peu de griefs au cours des cinq dernières années, et ce, pour chacune des instances syndicales. Plusieurs litiges ont fait l'objet de règlement avant d'être portés en arbitrage. Les comités de relation de travail se réunissent à la demande, pour les enseignants et les professionnels et sur une base mensuelle pour les employés de

soutien. Des comités de perfectionnement paritaires sont actifs au niveau du personnel enseignant et du personnel de soutien. La collaboration des parties a permis de mettre en place des moyens de formation continue tels les perfectionnements collectifs locaux qui profitent à l'ensemble du personnel et des perfectionnements hors région qui, sur une base d'équité entre les différents champs ou spécialités d'enseignement, permettent aux enseignants, un ressourcement. Un comité paritaire de santé et sécurité a été créé et les trois syndicats y sont représentés. Des comités de participation sont actifs dans plusieurs écoles et le comité de participation au niveau de la Commission scolaire est consulté sur une base régulière. Enfin, dans toutes les écoles et les centres, les conseils d'établissements peuvent compter sur la participation des employés en nombre représentatif tel que prévu à l'article 42 de la Loi sur l'instruction publique.

En conclusion, ce chapitre a permis de situer la CSH comme entité, à savoir qu'elle se qualifie comme étant une petite commission scolaire en décroissance, dispersée sur un vaste territoire. Ses effectifs se composent majoritairement de femmes oeuvrant aux ordres d'enseignement du primaire et du secondaire. La moyenne d'âge se situe à 44,8 ans et le personnel enseignant se concentre dans les écoles urbaines d'Amos. Les relations de travail sont généralement bonnes et la participation du personnel aux différentes structures établies est intéressante.

Dans le prochain chapitre, nous abordons la problématique de recherche qui porte sur le problème d'absentéisme pour invalidité longue durée chez le personnel enseignant. Nous analysons les absences, le coût et le financement de l'assurance salaire longue durée chez ce groupe de personnel.