



La forme de recrutement la plus efficace est la fidélisation.

Les mois de janvier et de février peuvent sembler lourds dans nos écoles. Comme les enseignant-e-s et les spécialistes s'efforcent d'effectuer les tâches à remplir en fin de session et de semestre, ils peuvent se sentir submergés par la charge de travail. Et pourtant, si nous prenons le temps de nous arrêter un moment pour regarder aller les choses, nous pouvons voir un changement minime, mais significatif : les heures d'ensoleillement augmentent un peu plus chaque jour. Cela nous rappelle que le changement, même s'il est lent, est possible.

Dans toute la Nouvelle-Écosse, et même partout au Canada, nous faisons face à une importante pénurie d'enseignant-e-s et de spécialistes qualifiés et expérimentés. Par conséquent, la Province a commencé à engager des titulaires de baccalauréat en éducation directement à la sortie de l'université afin d'aider à remédier à la situation. Accueillir de nouveaux enseignant-e-s dans la profession est toujours positif et nécessaire. Cependant, cette solution ne peut pas être appliquée au détriment des nombreux éducateur-rice-s qui tiennent notre système d'éducation publique à bout de bras depuis des années. C'est-à-dire, les enseignant-e-s qui ont travaillé comme suppléant-e-s jour après jour et qui ont occupé des postes à durée déterminée, pour ensuite se voir écartés de manière arbitraire malgré leur expérience et leur engagement.

La réalité est la suivante : nous ne parviendrons pas à remédier à cette pénurie avec le recrutement.

La forme de recrutement la plus efficace est la fidélisation. Nous savons que les enseignant-e-s, en particulier ceux qui comptent moins de cinq années d'expérience, quittent la profession à un rythme alarmant. Les raisons sont claires et cohérentes : les besoins des élèves sont de plus en plus complexes, les classes sont de plus

grande taille et plus diversifiées, le personnel de soutien est moins nombreux et on attend des enseignant-e-s qu'ils en fassent toujours plus avec moins. Les titulaires de classe manquent de ressources et cette pression a des conséquences néfastes.

Il en va de même pour les spécialistes. Les orthophonistes, les psychologues scolaires et d'autres spécialistes quittent le système public pour le secteur privé, non pas par manque de dévouement envers les élèves, mais parce que les charges de travail sont devenues irréalistes et intenable.

Les enseignant-e-s et les spécialistes ont clairement indiqué ce qui les inciterait à rester : une charge de travail raisonnable, de plus petites classes, un meilleur accès aux services de spécialistes, ainsi que des milieux d'apprentissage sécuritaires et respectueux. Ces demandes ne sont pas déraisonnables; ce sont des conditions essentielles pour être en mesure d'offrir un enseignement et un apprentissage efficaces.

Si la Nouvelle-Écosse souhaite recruter de nouveaux enseignant-e-s, il faudrait commencer par s'assurer que les enseignant-e-s déjà en poste se sentent valorisés, soutenus et épanouis dans leur travail. Lorsque les élèves voient des enseignant-e-s qui aiment leur métier, qui sont passionnés et soutenus, ils y voient une profession envisageable. Cet exemple concret est bien plus convaincant que n'importe quelle campagne de recrutement.

Alors que les journées s'allongent peu à peu, engageons-nous également à bâtir une profession dans laquelle les enseignant-e-s peuvent envisager l'avenir, un avenir où rester n'est pas un acte d'endurance, mais un choix fondé sur un objectif, le respect et l'espoir.