

DONNÉES SUR LES EFFECTIFS PROFESSIONNELS EN MILIEU SCOLAIRE

POSTES PROFESSIONNELS EN ÉDUCATION : UN REcul SANS PRÉCÉDENT

RAPPORT ANALYTIQUE – avril 2026

Fédération du personnel professionnel de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ)

Plus d'un an suivant le gel de recrutement du personnel administratif décrété dans le réseau scolaire, près de 9 mois depuis les restrictions budgétaires majeures évoquées lors de l'été 2025 et au cœur de l'actuel exercice de regroupement des mesures budgétaires 2026-2027, la Fédération du personnel professionnel de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) sonne l'alarme quant à la baisse marquée du nombre d'effectifs professionnels en milieu scolaire : tous les voyants sont au rouge.

**9 mois depuis
les restrictions
budgétaires**

**Un portrait
pessimiste
et troublant**

Le présent rapport fait état de trois types de données qui brossent un portrait pessimiste et troublant du nombre de ressources professionnelles dans le réseau scolaire. Les données rassemblées par la FPPE-CSQ démontrent **un recul historique du nombre de professionnel·les en éducation, devançant même les mesures drastiques d'austérité en 2015.**

Effectifs professionnels en 2024-2025

Les données compilées par la FPPE-CSQ indiquent **499 postes professionnels de moins** dans le réseau scolaire à l'issue d'une année de compressions, de cibles d'ETC plafonnées (équivalent à temps complet) et à la suite du gel d'embauche des ressources professionnelles non reconnues comme offrant des services directs aux élèves, en 2024.

499

**professionnels
de moins**

301

**ETP
professionnels
de moins**

Postes ETP - équivalent temps plein en 2023-2024

Les dernières données du ministère de l'Éducation (MEQ) accessibles laissaient déjà présager ce sombre portrait alors qu'on comptait **301 ETP professionnels de moins** dans le réseau de l'éducation pour l'année 2023-2024. Il s'agit de la plus importante diminution d'ETP professionnels observée par la FPPE-CSQ depuis 25 ans. Les postes en services à l'élève expliquent d'ailleurs à eux seuls **82 %** de la variation annuelle négative totale de 301 ETP pour 2023-2024.

Postes à pourvoir au tableau de bord de l'éducation (2025)

Les plus récentes données continuent de démontrer des taux alarmants alors qu'une proportion de **7,1 % des postes professionnels sont à pourvoir**. Il s'agit d'un **total de 449 postes vacants** pour 5 corps d'emplois professionnels, atteignant même 151, 137 et 97 pour les psychoéducateur·ices, orthophonistes et les psychologues respectivement. Ces statistiques ont en outre culminé à **814 postes professionnels vacants** en janvier 2025.

449

postes vacants
actuellement

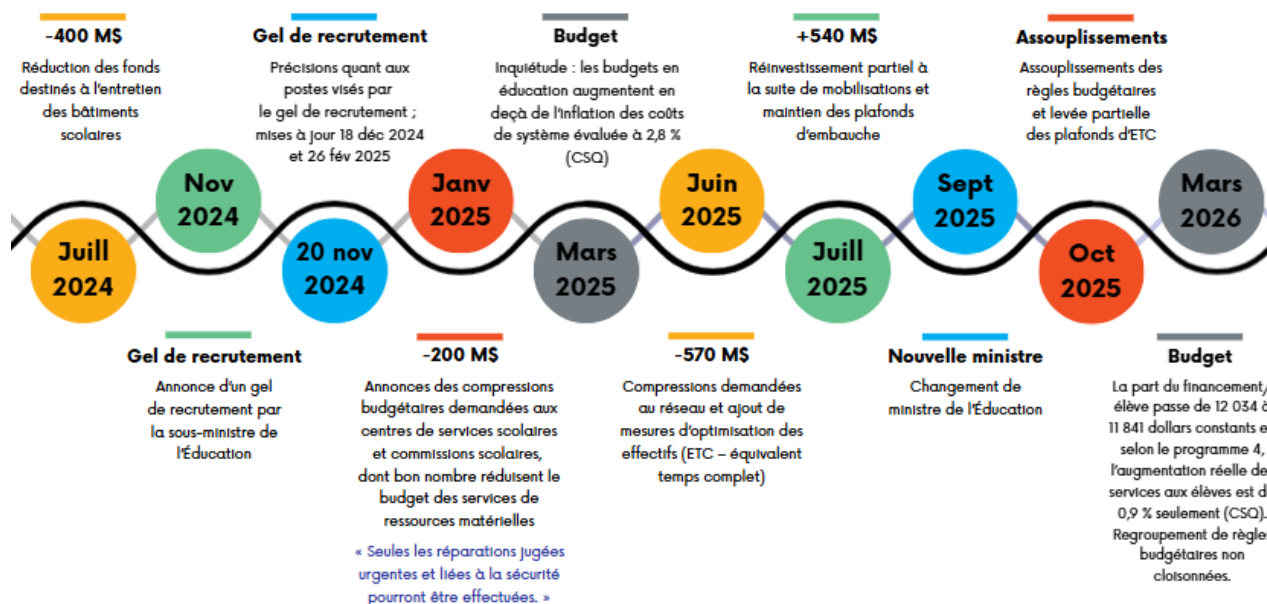
Ces données préoccupent la FPPE-CSQ puisqu'elles ne représentent qu'une partie du portrait réel de la situation. Ces statistiques ne tiennent pas compte en effet des postes abolis, des départs de professionnel·les en cours d'année ainsi que du non-remplacement des congés de maternité et de maladie.

Ce rapport présente les principaux constats issus de l'analyse des données effectuées par la FPPE-CSQ ainsi que **4 recommandations** visant à assurer une meilleure rétention et attraction des postes professionnels en éducation et ce, au bénéfice de l'ensemble des élèves et des équipes-écoles du Québec.

Introduction – Des orientations budgétaires dommageables pour le personnel et les élèves

Les deux dernières années ont été vécues comme de véritables montagnes russes par le personnel et les principaux acteurs du réseau scolaire ([Radio-Canada](#), 2025). Comme le démontre le schéma ci-dessous, l'imprévisibilité qui prévaut en éducation et les décisions en urgence qui s'en sont suivies ont entraîné des conséquences dramatiques sur le personnel professionnel, souvent perçu comme la marge de manœuvre financière du réseau scolaire.

Fig. 1 Chronologie des annonces gouvernementales visant le personnel professionnel en éducation



Les ministres de l'Éducation (MEQ) qui se sont succédé prétendaient que ces restrictions n'auraient pas de répercussions sur les élèves. Force est de constater que les effets directs et indirects de ces choix politiques se sont gravement fait sentir dans tout le réseau, incluant auprès des élèves.

Ces pressions ainsi créées s’ajoutent à la hausse du nombre d’élèves dans le réseau (MEQ, 2023; Radio-Canada, 2025) ainsi qu’aux enjeux et réalités scolaires menant à un accroissement des besoins des élèves et nécessitant un soutien et accompagnement accrus par le personnel professionnel (tableau 1).

Tableau 1 Quelques constats et enjeux du réseau scolaire au Québec

Forte augmentation de la violence (FPPE-CSQ, 2025) ainsi que de la misogynie, de l’antiféminisme, de l’homophobie et de la transphobie dans les écoles (FAE, 2026)
Taux de déscolarisation des élèves en hausse (Comité pour le droit à la scolarisation, 2025)
Proportion d’enfants de maternelle 5 ans dits vulnérables en augmentation dans les cinq domaines de développement mesurés par l’EQDEM (ISQ, 2023)
Baisse du taux de diplomation et de qualification au secondaire après 7 ans dans le réseau public (MEQ, Tableau de bord de l’éducation, 2025)
Baisse de la santé psychologique observée chez les élèves du secondaire (Enquête sur la santé psychologique des 12-25 ans, 2023)
Hausse du nombre d’élèves à besoins particuliers dans les organismes scolaires (CDPDJ, 2024)
Le nombre de personnel enseignant non légalement qualifié a franchi un nouveau sommet : au moins 10 400, ce qui représente 1 enseignant·e sur 10 dans les écoles publiques québécoises (Journal de Québec, 2025)
56 % des immeubles du réseau scolaire jugés en mauvais ou en très mauvais état (Le Devoir, 2024).

Loin de viser l’atteinte du plein potentiel et la réussite éducative du plus grand nombre, les décisions prises par le gouvernement du Québec au cours de ces deux années ont nui à la capacité du personnel professionnel de répondre aux besoins des élèves, des équipes-écoles et des organismes scolaires.

Ce faisant, la mission même de l’école québécoise, qui est d’instruire, de socialiser et de qualifier les élèves, est mise à mal. Les atteintes aux droits des élèves handicapés, en difficulté d’adaptation ou d’apprentissage (HDAA) sont bien réelles et notamment documentées dans le dernier rapport annuel du Protecteur national de l’élève (PNÉ, 2026).

Ces décisions politiques et administratives prises lors du récent budget 2026-2027 risquent de continuer à contraindre les organismes scolaires, qui en viennent à priver les élèves de leur droit aux services éducatifs complémentaires et particuliers. Des droits qui sont prévus à la *Loi sur l’instruction publique (LIP, art. 1)*, au *Régime pédagogique de l’éducation préscolaire, de l’enseignement primaire et de l’enseignement secondaire*, au *Régime pédagogique de la formation professionnelle* ainsi qu’au *Régime pédagogique de la formation générale des adultes*.

C’est dans ce contexte que la FPPE-CSQ s’est intéressée à trois types de données :

- les effectifs professionnels compilés par ses syndicats affiliés,
- le calcul des ETP (équivalent temps plein) issu des données PERCOS du MEQ
- les taux et le nombre de postes professionnels à pourvoir dans le réseau, présentés dans le tableau de bord de l’éducation.

L’analyse de ces données brosse un portrait pessimiste et troublant du nombre de professionnel·les dans le réseau scolaire et fait craindre le pire quant aux difficultés croissantes d’accès aux services et ressources professionnelles en éducation à prévoir si aucune action urgente n’est prise pour redresser la situation dans l’ensemble des régions du Québec.

1. Effectifs professionnels en 2024-2025

La déclaration des effectifs est un exercice annuel qui permet une comptabilisation interne du nombre de membres d'une organisation syndicale. Pour ce faire, les syndicats utilisent les données transmises directement par chaque organisme scolaire, soit le nombre de personnes ayant exercé un poste ou été sous contrat dans une unité syndicale pendant l'année de référence, de janvier à décembre¹.

Les plus récentes données totalisent **499 postes professionnels de moins dans le réseau scolaire**, la plus forte baisse enregistrée depuis que la FPPE-CSQ compile ces données (FPPE-CSQ, données internes, décembre 2025).

Il s'agit d'un recul historique du nombre de professionnel·les en éducation, devançant même les politiques drastiques de coupes et d'austérité libérale en 2015 ([FPPE-CSQ](#), 2015).

Ces chiffres alarmants s'ajoutent aux deux dernières années « rocambolesques » ([Radio-Canada](#), 2025) d'annonces de compressions et de cibles d'ETC plafonnées (équivalent à temps complet) qu'a vécues le réseau et à la suite du gel d'embauche des ressources professionnelles non reconnues comme offrant des services directs aux élèves, en 2024.

Ces données confirment les plus grandes craintes de la FPPE-CSQ sur les choix politiques de resserrement budgétaire en éducation qui ont été faits par le gouvernement actuel en appauvrissant les services professionnels publics. De l'avis de la FPPE-CSQ, ces économies de bout de chandelle auront de grandes incidences sur le manque d'entretien et la sécurité de nos écoles, l'accompagnement pédagogique famélique offert au personnel enseignant, notamment non légalement qualifié, ainsi que l'absence de soutien pour les élèves en grands besoins.

2. Postes professionnels ETP - données PERCOS

Les données PERCOS (Personnel des commissions scolaires) font partie d'un processus annuel de collecte du MEQ qui fournit une image consolidée de l'ensemble des effectifs travaillant dans le réseau scolaire, toutes catégories confondues. La donnée d'ETP-fonction tirée de cet exercice représente une année-personne (équivalent temps plein), incluant toutes les absences rémunérées ou non, et reflète la présence réelle du personnel dans une fonction donnée² ([MEQ](#), 2025,277).

Ces données constituent un outil central pour comprendre l'évolution réelle des effectifs professionnels dans le réseau scolaire public. Au-delà des chiffres, elles révèlent des choix politiques et budgétaires ayant des impacts directs sur les services aux élèves, sur les conditions de pratique professionnelle et sur la capacité du réseau à répondre aux besoins croissants des milieux.

2.1 Portrait global des effectifs professionnels 2023-2024

L'année 2023-2024³ présente une diminution globale des effectifs professionnels par rapport à l'année précédente de **301 ETP professionnels** (variation annuelle de -3,27 %) pour un total de 8 901 ETP professionnels dans le réseau scolaire ([MEQ](#), [PERCOS](#), 2025).

¹ L'annexe 1 présente la méthodologie des données utilisées dans le présent rapport.

² *Idem*.

³ Les plus récentes données rendues accessibles par le MEQ.

La FPPE-CSQ sonne l’alarme puisque l’année de référence de ces données (2023-2024) n’inclut pas les compressions et gel de recrutement demandé au réseau les deux années subséquentes.

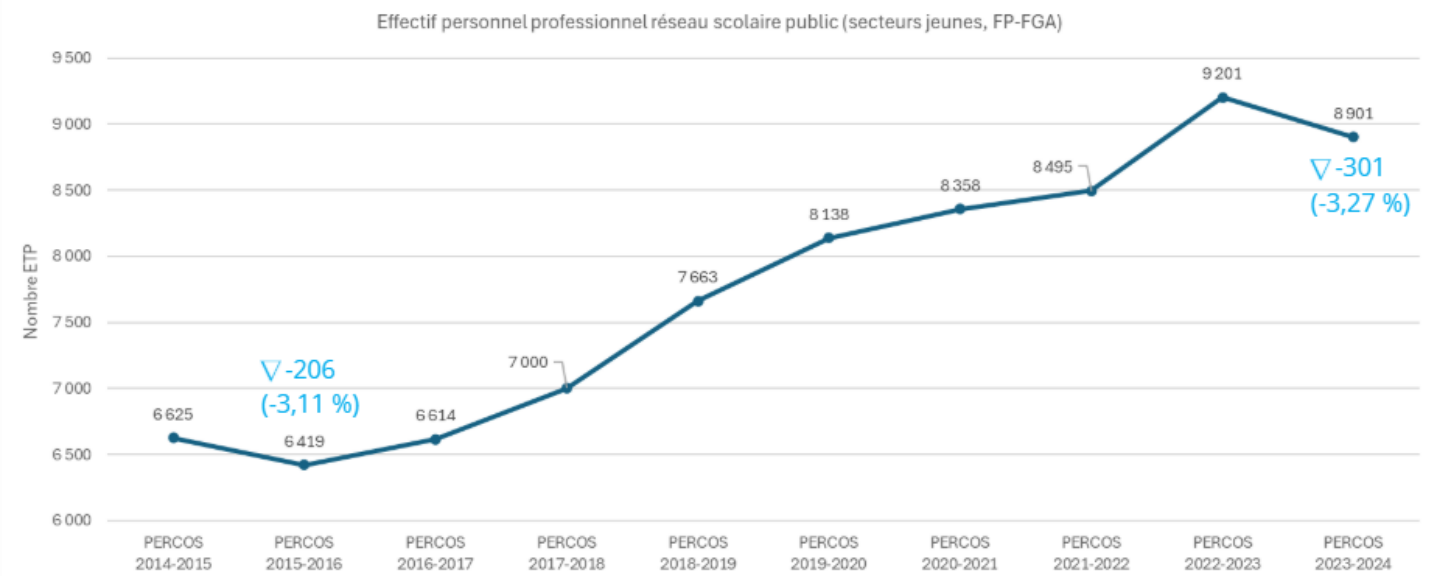
Cette baisse, la plus importante diminution d’ETP professionnels jamais observée par la FPPE-CSQ depuis 25 ans, marque une rupture de tendance après plusieurs années de croissance du nombre de ressources professionnelles dans le réseau, tel que démontré dans les figures 2 et 3 ci-dessous.

C’est en effet la première fois en 9 ans qu’une variation annuelle négative des ETP professionnels est constatée. Les plus fortes hausses observées (2017-2018 et 2022-2023) coïncidaient de façon surprenante avec les années pré-électorales ou électorales au Québec.

Fig. 2 Variation des effectifs professionnels sur 10 ans (PERCOS-ETP)

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Variation totale annuelle - tous les secteurs (%)	-3,11%	3,05%	5,84%	9,46%	6,20%	2,71%	1,63%	8,32%	-3,27%
Variation totale annuelle - tous les secteurs (nbre)	-206	195	386	662 Élections	475	220	137	706 Élections	-301

Fig. 3 Évolution des effectifs professionnels (PERCOS-ETP)



2.2 Analyse par catégories de services et corps d’emplois 2023-2024

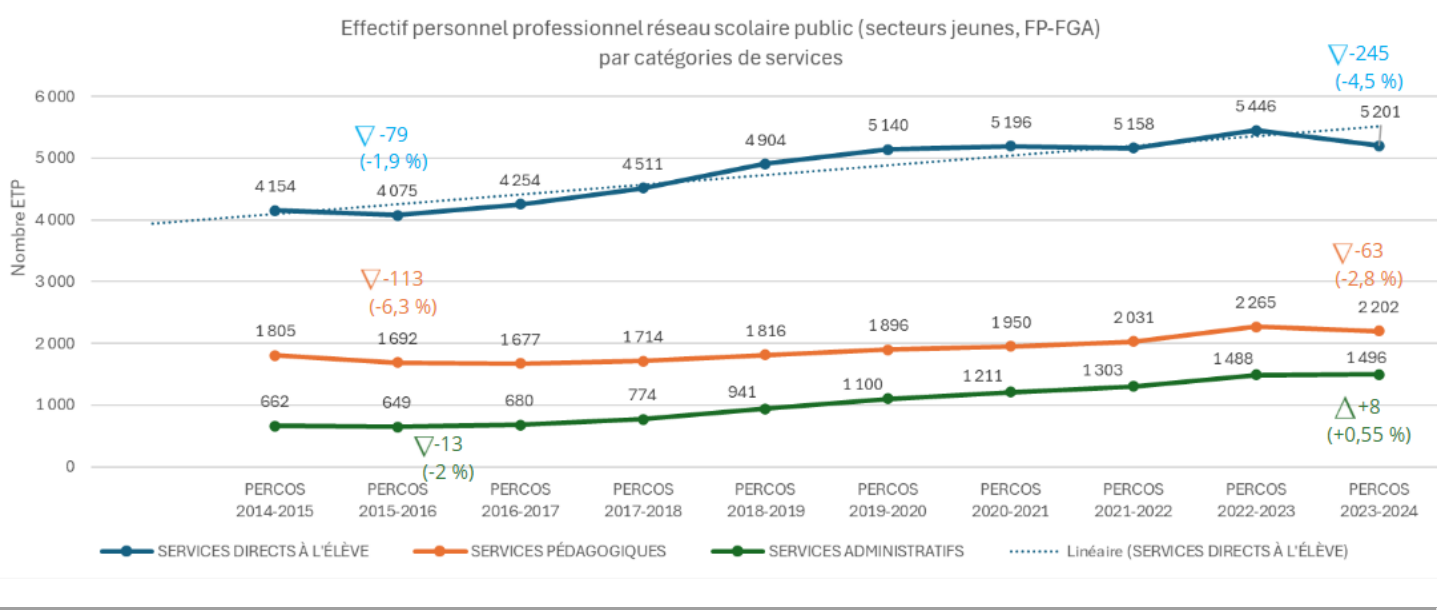
Les 37 corps d’emplois professionnels représentés par la FPPE-CSQ se répartissent en trois catégories de services :

- Les services directs à l’élève;
- Les services pédagogiques;
- Les services administratifs.

Comme le démontre la figure 4, les postes en services directs à l’élève expliquent à eux seuls 82 % de la variation annuelle négative totale de 301 ETP pour 2023-2024. Pourtant, la courbe de tendance linéaire du schéma indique qu’une variation positive aurait dû être constatée pour la dernière année.

Par exemple, il aurait été souhaitable que la variation annuelle des effectifs professionnels soit semblable à celle du nombre d’élèves (3,4 % en 2023-2024, [Tableau de bord de l’éducation](#)), au moins minimalement en services directs à l’élève, ce qui n’a pas été le cas.

Fig. 4 Évolution des effectifs professionnels par catégories de services (PERCOS-ETP)



Un autre constat pouvant être tiré de la figure 4 est que la part relative de chaque catégorie demeure relativement stable dans le temps, mais le tableau 1 démontre que les variations internes entre professions sont importantes.

Tableau 2 Variation des effectifs professionnels par corps d’emplois ciblés (PERCOS ETP)

Catégories de services	Corps d’emplois	Variation annuelle en ETP (2023-2024)
Services directs à l’élève	Psychoéducation	-109
	Psychologie	-72
	ADPEC	-29
Services pédagogiques	Conseillance pédagogique	-52
Services administratifs	Génie	-26

Le tableau précédent présente de fortes baisses des effectifs en psychoéducation et en psychologie pour l’année 2023-2024, malgré des besoins croissants pour ces professions en prévention, en soutien psychosocial, en adaptation scolaire et en intervention sur les enjeux de violence dans les milieux et de santé mentale des élèves notamment. La perte de **psychologues scolaires** est une tendance lourde qui totalise **151 ETP de moins** dans le réseau depuis 5 ans, constat qui nécessite de façon urgente la mise sur pied d’actions conjointes et concrètes de la FPPE-CSQ, des organisations scolaires et du MEQ. Les données démontrent un décalage préoccupant entre les besoins des milieux, les choix de financement globaux et les impacts spécifiques sur des professions. L’absence de stabilité des ressources compromet l’accessibilité, l’équité, la continuité des services et accentue la pression sur les équipes-écoles (FPPE-CSQ, 2025).

Les animateur-ices de développement personnel et de l’engagement communautaire (ADPEC) sont également en recul dans le réseau, ce qui fait craindre la diminution des services universels dédiés à un milieu de vie bienveillant et au bien-être des élèves (FPPE-CSQ, 2021).

La diminution du nombre de conseiller-ères pédagogiques et de bibliothécaires (-9 ETP) révèle une tendance de fragmentation accrue des postes professionnels dans le réseau, qui tend à accélérer le

roulement de personnel et la perte d'expertise des ressources ainsi que diminuer la rétention et l'attraction des postes professionnels dans le réseau scolaire.

Alors que le personnel enseignant non légalement qualifié (ENLQ) ou non détenteur de brevet est en hausse de 96 % depuis 2017, cette baisse du nombre de conseiller·ères pédagogiques préoccupe grandement la FPPE-CSQ ([FPPE-CSQ](#), 2022).

Pour ce qui est des services administratifs, la baisse des ingénieur·es expert·es des réalités scolaires est inquiétante alors que les infrastructures scolaires sont vieillissantes et que l'état des écoles a poursuivi sa dégringolade ([Le Devoir](#), 2026). Le gel d'embauche décrété en 2024 a des impacts concrets et néfastes dans l'offre de services. Les délais de traitement s'allongent au niveau du soutien informatique, de l'approvisionnement, des suivis en gestion de ressources humaines, des services de communication auprès des écoles et des parents, des travaux d'entretien et de rénovation, etc. Certains services sont carrément abandonnés.

Cette situation est très préoccupante puisque les professionnel·les des services administratifs exercent des rôles stratégiques en matière de sécurité et d'efficacité du réseau scolaire. Comme le soulignent les cadres du réseau scolaire, « la compétence et l'expertise des professionnels sont essentielles et préviennent des erreurs coûteuses, tout en accélérant les travaux et en assurant leur qualité » ([AQCS](#), 2023).

Pour la FPPE-CSQ, la baisse des ETP observée en 2023-2024 est le reflet d'un sous-financement structurel et de l'incapacité du réseau à se donner les moyens pour répondre aux enjeux prévisibles, dont l'augmentation du nombre d'élèves et de la côte de vétusté des écoles ([Journal de Montréal](#), 2026). S'y ajoute l'absence d'efforts réels pour retenir et attirer le personnel professionnel dans le réseau scolaire, démontré dans le tableau de bord de l'éducation du MEQ.

Dans ce contexte, les services professionnels demeurent encore et toujours parmi les premières variables d'ajustement budgétaire, quel que soit le gouvernement en place. Les élèves en grands besoins sont d'ailleurs les premiers touchés par la réduction ou la discontinuité de ces services.

2.3 Constats généraux - PERCOS 2023-2024

Un décalage entre les besoins et les ressources professionnelles en milieu scolaire

La diminution des ressources professionnelles démontrée par ce rapport s'inscrit pourtant dans un contexte qui démontre des besoins croissants dans les milieux scolaires (tableau 1). Pour la FPPE-CSQ, le financement doit être ajusté en conséquence et refléter la réalité des milieux, dont ceux en contexte de vulnérabilité ou de défavorisation.

La baisse des ETP dans certains secteurs révèle également une fragmentation des emplois, avec multiplication des postes à temps partiel et des tâches morcelées. Cette situation nuit à la stabilité des équipes ainsi qu'à l'attraction et à la rétention du personnel professionnel. Elle limite aussi la possibilité d'interventions préventives et concertées. Enfin, cette réalité contribue à accentuer l'épuisement professionnel et le roulement du personnel.

Les hausses observées dans certaines professions au cours des dernières années reposaient notamment sur des mesures et règles budgétaires ponctuelles. Leur retrait ou leur fragilisation par le regroupement de mesures budgétaires annoncé ([La Presse](#), 2026) ainsi que les projets de mutualisation des ressources entraîneront un recul rapide des services professionnels accessibles et diversifiés. Des mesures

récurrentes et protégées assureraient une présence professionnelle stable et suffisante dans les écoles et agiraient sur la rétention et l'attraction ([FPPE-CSQ, 2025](#) et [FPPE-CSQ, 2021](#)).

La FPPE-CSQ avait d'ailleurs documenté dès la rentrée scolaire les impacts réels sur les élèves de la diminution des effectifs causée par les compressions imposées au réseau ([FPPE-CSQ, 2025](#)) et dénoncé l'utilisation restrictive du plafond d'ETC par les centres de services scolaires et commissions scolaires ([Radio-Canada, 2025](#)).

Alors que bon nombre des 37 corps d'emplois professionnels en éducation sont à l'œuvre pour prévenir les situations de violence et d'intimidation, soutenir la persévérance scolaire ainsi que favoriser le bien-être des élèves, ces données PERCOS démontrent que les services professionnels sont encore perçus comme des dépenses ajustables plutôt que comme des leviers essentiels de réussite éducative. Pour la FPPE-CSQ, la plus-value du personnel professionnel dans le réseau scolaire n'est plus à démontrer, il est l'heure des choix.

3. Postes à pourvoir – tableau de bord de l'éducation

En mars 2024, le MEQ a lancé un outil de diffusion des données clés du réseau scolaire ([Journal de Québec, 2024](#)). Ce tableau de bord présente certaines données récapitulatives au 15 août 2022 dans l'ensemble des secteurs d'enseignement (formation générale des jeunes, formation professionnelle et formation générale des adultes). Des statistiques portent entre autres sur le nombre de postes à pourvoir⁴ dans le réseau scolaire public, pour certaines catégories d'emploi seulement.

Les 5 catégories d'emploi professionnelles déterminées par le MEQ et figurant au tableau de bord de l'éducation sont :

- Psychoéducateur·ice
- Orthophoniste
- Psychologue
- Conseiller·ère en orientation;
- Orthopédagogue

La plus récente mise à jour des indicateurs sur ces corps d'emplois professionnels (10 novembre 2025) continuent de démontrer des taux alarmants alors qu'une proportion de **7,1 % des postes sont à pourvoir** (total de **449 postes vacants**). Cette proportion atteint même 9,8 % (137), 9 % (97) et 7,3 % (151) pour les orthophonistes, les psychologues et les psychoéducateur·ices respectivement (MEQ, [Tableau de bord de l'éducation, 2025](#)).

Pourtant, il ne s'agit que des données pour 5 postes professionnels sur les [37](#) que représentent le personnel professionnel en éducation. De plus, les analyses de l'ensemble de ces statistiques sont rendues difficiles par la disponibilité différenciée des données selon les mises à jour. Par exemple, les données pour le personnel en psychoéducation ne sont disponibles que depuis janvier 2023 et celles pour le personnel en orientation et en orthopédagogie que depuis août 2024.

⁴ Pour le MEQ, un poste est considéré comme à pourvoir lorsqu'aucune personne n'y est assignée, peu importe le statut ou les qualifications. L'annexe 1 présente la méthodologie des données utilisées dans le présent rapport.

Ces statistiques appuient néanmoins les constats précédents quant au nombre d’effectifs professionnels et aux données PERCOS ainsi qu’à la perte d’un grand nombre de ressources professionnelles en éducation (tableau 3 et figure 5).

Tableau 3 Taux moyens des postes professionnels à pourvoir (tableau de bord de l’éducation)

Corps d’emplois	Postes à pourvoir		Disponibilité des données (périodes)
	Proportion moyenne	Moyenne (nombre)	
Psychoéducation	9,8 %	132,7	2023-2025
Orthophonie	12,7 %	156,6	2022-2025
Psychologie	13,9 %	146	
Orientation	7 %	63	2024-2025
Orthopédagogie	7 %	65	
Total	10 %	479	

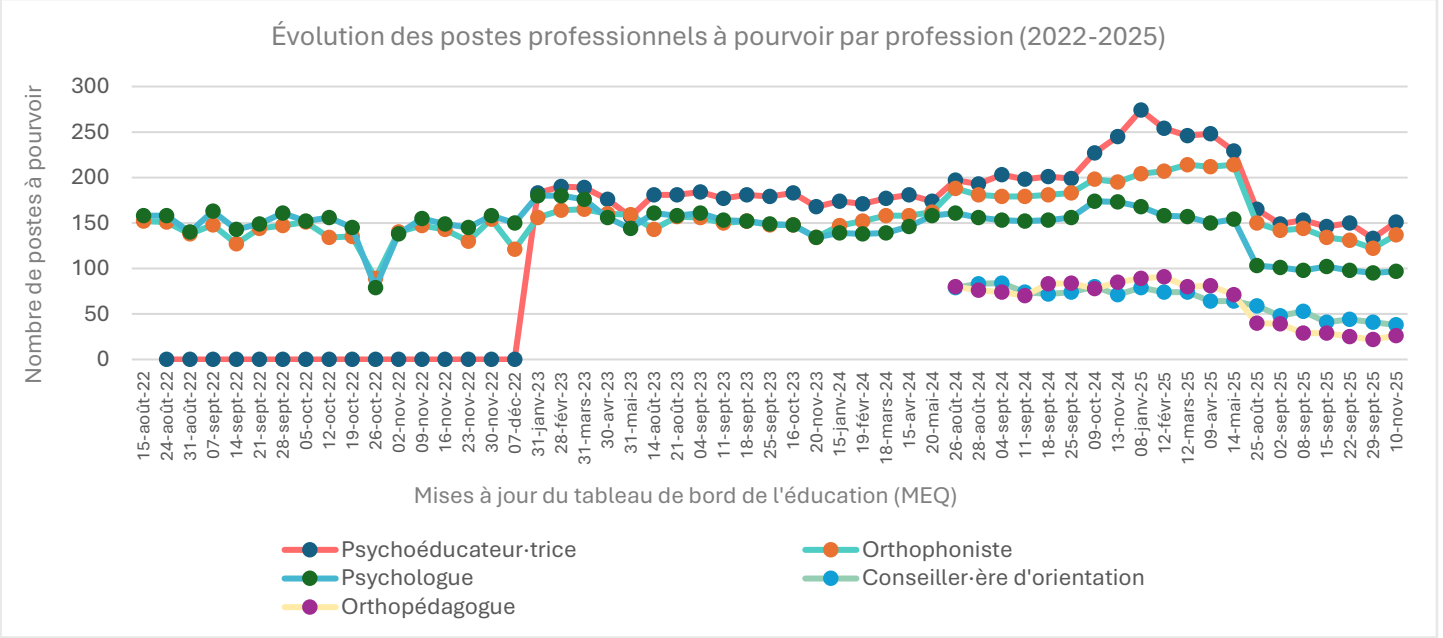
La proportion moyenne des postes à pourvoir des psychologues est la plus élevée (13,9 % et 146 postes en moyenne). Ces statistiques corroborent les constats sur la persistance de la baisse du nombre de personnel en psychologie dans le réseau scolaire.

Les données sur les orthophonistes suivent de près avec une moyenne de 12,7 %, mais le plus grand nombre moyen de postes à pourvoir (156,6).

Enfin, la base de données du personnel en psychoéducation est plus récente (2023) alors que la moyenne atteint tout de même 9,8 % des postes à combler pour une moyenne de 132,7 postes de psychoéducateur·ices à pourvoir.

Pour la FPPE-CSQ, ces données sont très préoccupantes puisque la moyenne totale est de **479 postes professionnels** à pourvoir dans le réseau scolaire public du Québec (MEQ, [Tableau de bord de l’éducation](#), 2025).

Fig. 5 Évolution du nombre de postes professionnels à pourvoir (MEQ, tableau de bord de l’éducation)



Une analyse des données du tableau de bord de l'éducation spécifiquement pour les années 2023-2025 démontre que les psychoéducateur·rices ont en moyenne le plus grand nombre de postes à pourvoir (190) dans les deux dernières années, suivi des orthophonistes avec 165 postes. Ces dernier·ères et les psychologues partagent la proportion moyenne la plus élevée (12,4 %), indiquant une pénurie persistante pour ces postes dans le réseau scolaire, probablement soutenue par l'attrition de ces professions. La moyenne de postes professionnels vacants culmine à **575** pour cette période.

Le point culminant du nombre de postes à pourvoir pour ces 5 corps d'emplois a explosé en janvier 2025 avec un total de **814 postes professionnels vacants**, dont 274 en psychoéducation, 204 en orthophonie et 168 en psychologie.

La figure 5 précédente laisse aussi entrevoir à quel point les services professionnels ont fait les frais des compressions imposées au réseau scolaire en juin 2025. En effet, pour se soumettre aux nouvelles mesures d'optimisation et aux plafonds d'effectifs, les organismes scolaires ont probablement opté pour une réduction des postes professionnels totaux disponibles (par attrition ou coupes au plan d'effectifs). Par exemple, le 14 mai 2025, 11,5 % des postes professionnels étaient à combler (732 postes sur un total de 6 777) contre 8,2 % le 25 août 2025 (517 postes sur un total de 6 310) (MEQ, [Tableau de bord de l'éducation](#), 2025). La rentrée scolaire 2025 a assurément été marquée par une baisse de services professionnels pour les élèves.

Les maximums atteints en 2025 (figure 5) soutiennent ainsi l'affirmation de la FPPE-CSQ quant à l'augmentation du nombre de postes à pourvoir et la baisse des ressources professionnelles dans le réseau dans les dernières années. Ces analyses supportent le besoin d'améliorer le recrutement, les conditions et les incitatifs à la rétention et l'attraction du personnel professionnel de l'éducation.

4. Recommandations de la FPPE-CSQ

La FPPE rappelle que des pistes de solution existent déjà pour assurer une rétention du personnel professionnel et garantir que chaque élève puisse recevoir les services dont il a besoin, au moment opportun, peu importe son école.

4.1 Assurer un financement prévisible et pérenne des services professionnels en éducation

La FPPE-CSQ revendique depuis plusieurs années un financement récurrent, stable, protégé et prévisible ([FPPE-CSQ](#), 2021) pour l'ensemble des postes professionnels en éducation. Ce financement permettrait de mettre fin à l'incessante réorganisation des services professionnels en éducation qui épuise l'ensemble des acteurs du réseau et qui mènent aux départs et aux difficultés à pourvoir les postes professionnels en éducation.

La FPPE-CSQ rappelle que la simplification de la gestion et une plus grande autonomie des milieux doivent s'accompagner de balises claires afin de garantir un accès équitable aux services professionnels pour les élèves, les équipes-écoles et les organismes scolaires.

Ce financement doit également permettre une croissance réelle des ETP, afin de contrer la fragmentation des emplois, le recours aux services privés ([FPPE-CSQ](#), 2022) et assurer une présence professionnelle suffisante dans les établissements.

Ce faisant, un financement tangible aligné sur les besoins des élèves permettrait de répondre aux recommandations du Protecteur du citoyen dans son rapport *L'élève avant tout* ([Protecteur du citoyen](#), 2022).

4.2 Établir un seuil minimal de services professionnels en éducation

À l'instar du rapport du Protecteur du citoyen nommé précédemment, la FPPE-CSQ recommande un seuil minimal de services professionnels ([FPPE-CSQ](#), 2021 et [FPPE-CSQ](#), 2023).

Ce mécanisme de protection vise à mettre fin au sous-financement structurel des services professionnels dans le réseau de l'éducation et à garantir des ressources accessibles et de qualité aux élèves, aux équipes-écoles et aux organismes scolaires que les 37 corps d'emplois professionnels accompagnent chaque jour.

La FPPE-CSQ est d'avis que la qualité des services offerts par les organismes scolaires ne devrait pas fluctuer en fonction des disparités des ressources. Le fait que le ministère de l'Éducation soit responsable du financement des services alors que l'organisation de ceux-ci relève des organismes ou directions scolaires fait en sorte que les services sont d'abord déterminés à partir des sommes disponibles, et non des besoins des élèves.

Cette recommandation fait écho à une promesse de l'équipe Legault ainsi définie dans le Plan de gouvernance scolaire ([CAQ](#), 2018) : « L'accès à un dépistage précoce et aux ressources professionnelles nécessaires s'avère crucial dans le développement d'un enfant. Il faut faire en sorte que toutes les écoles puissent bénéficier d'un plancher de services et que davantage de ressources financières soient allouées dans les milieux où les besoins sont les plus criants. Des enveloppes supplémentaires doivent être octroyées selon la taille et les caractéristiques des milieux socio-économiques dans les écoles ayant des classes spécialisées et pour soutenir l'intégration des enfants issus de l'immigration. »

La FPPE-CSQ suggérerait d'ailleurs de limiter le recours au privé ([Radio-Canada](#), 2025) alors que les tarifs des services professionnels privés peuvent atteindre jusqu'à 350 \$ de l'heure, comparativement aux salaires horaires du personnel professionnel du réseau public, qui varient entre 30 \$ et 69 \$ ([FPPE-CSQ](#), 2025).

Carolane Desmarais, présidente de la FPPE-CSQ, affirmait lors de la rentrée scolaire 2025 : « C'est un non-sens économique et pédagogique. Le privé coûte plus cher, s'intègre difficilement au milieu scolaire et ne permet pas une continuité des services, de la prévention à la mise en place des interventions. On évalue à la chaîne et on laisse les élèves, leurs parents et leurs enseignant-es seul-es avec un diagnostic, avec toute l'incertitude que cela engendre ».

La FPPE-CSQ rappelle que les services professionnels les plus efficaces sont ceux offerts dans le milieu de vie de l'élève, en collaboration avec l'équipe-école. Ces services professionnels publics sont plus abordables, mais surtout mieux adaptés aux réalités scolaires. Fournis directement dans les écoles, ils permettent une collaboration étroite avec le corps enseignant, les directions, le personnel d'intervention et les parents. Cette proximité favorise des interventions plus rapides, plus cohérentes et mieux ciblées.

4.3 Améliorer les conditions de travail et de collaboration du personnel professionnel

Devant le besoin d’agir pour retenir et attirer le personnel professionnel en éducation ainsi que les grands défis actuels (tableau 1), les organisations scolaires ont le devoir d’initier des pratiques gagnantes pour mieux répondre aux besoins diversifiés des élèves et du personnel qui les soutient.

Plusieurs mesures qui touchent aux conditions de travail du personnel professionnel peuvent permettre de faire une différence dans le quotidien de l’ensemble du personnel œuvrant dans les 37 corps d’emplois professionnels. Parmi les propositions de la FPPE-CSQ, à faible coût ou à coût nul : télétravail, aménagement du temps de travail, affectation, autonomie professionnelle, perfectionnement et remboursement des dépenses de fonctions (kilométrage, repas, etc.) entre autres.

Pour la FPPE-CSQ, il devient également urgent de faciliter le déploiement et maximiser les bénéfices de la collaboration et la concertation entre le personnel. Elle recommande la mise en place de conditions qui rendent possible et renforcent le travail en équipes multidisciplinaires dans tous les milieux, particulièrement au préscolaire et au primaire.

Pour ce faire, la FPPE-CSQ proposait au MEQ de formaliser un mécanisme budgétaire permettant le travail en équipes multidisciplinaires professionnelles (FPPE-CSQ, 2024). Ce rapport démontrait d’ailleurs que les conditions de pratiques de collaboration agissent comme facteurs d’attraction et de rétention du personnel professionnel en éducation.

4.4 Reconnaître les rôles et les expertises du personnel professionnel en éducation

Une philosophie d’intervention spécifique à la réalité du milieu scolaire public québécois s’est développée au fil des années avec l’arrivée du personnel professionnel détenant des expertises diversifiées et complémentaires (Prud’homme, 2018).

La plus-value des services professionnels au plus près de l’élève, dans son milieu de vie, ainsi que des expertises professionnelles en soutien aux équipes-écoles et organismes scolaires n’est plus à démontrer. Ces services sont reconnus en tant que pilier de la réussite éducative qui favorisent la santé et le bien-être des élèves (INSPQ, 2017). Encore davantage dans un contexte de complexification des problématiques et d’augmentation du nombre d’élèves à besoins particuliers.

La FPPE-CSQ recommande la publication d’un Cadre de référence sur le rôle et l’expertise des ressources professionnelles en éducation ainsi que l’importance du travail collaboratif, du partage de responsabilités et des équipes multidisciplinaires (FPPE-CSQ, 2023).

Conclusion

Les différentes données présentées dans ce rapport brossent un portrait qui met en évidence un point de rupture et un recul des effectifs professionnels dans un contexte de resserrement budgétaire. Pour la FPPE-CSQ, il s’agit de la plus importante diminution d’ETP professionnels observée depuis 25 ans, plus grande encore que les coupes massives effectuées lors des politiques d’austérité budgétaire de 2015.

Ces données ne représentent qu’une partie de la situation déjà alarmante, mais appuient la nécessité de revendiquer des mesures récurrentes et un financement stable afin d’assurer la qualité et la pérennité des services professionnels dans le réseau scolaire public.

L'accès aux services éducatifs complémentaires – dont les services professionnels – n'est pas un luxe, c'est un droit (Art. 1 de la LIP). Moduler le niveau de services professionnels au gré des humeurs politiques, tant au niveau du MEQ, des organismes scolaires que des directions d'établissements, nuit à l'atteinte du plein potentiel et la réussite éducative de nombreux élèves. C'est aussi fragiliser les valeurs d'équité, d'égalité des chances et la valorisation de l'éducation comme moteur pour la société québécoise.

Heureusement, des solutions existent. Pour attirer et retenir le personnel professionnel du réseau scolaire public, il faut améliorer la reconnaissance de leurs expertises, valoriser leur plus-value en milieu scolaire et améliorer leurs conditions de travail et de pratique.

Le présent rapport formule quatre recommandations visant à valoriser les expertises et la pleine reconnaissance du rôle essentiel des professionnel·les dans le réseau scolaire public, à agir sur des facteurs favorisant leur rétention ainsi qu'assurer une accessibilité et une qualité de leurs services auprès des élèves, des équipes-écoles et des organismes scolaires.

La FPPE-CSQ réclame enfin la mise sur pied d'une grande réflexion en éducation qui permettrait d'établir un réel dialogue social autour de la vision du système d'éducation québécois (CSQ, 2025).

ANNEXE 1

Tableau 4 Méthodologie des données utilisées dans le rapport de la FPPE-CSQ

ETP-fonction (année-personne) – PERCOS L'ETP fonction représente l'emploi total produit par les journées de travail rémunérées et par les journées d'absence rémunérée ou non. La donnée représente une année-personne, incluant toutes les absences rémunérées ou non, et reflète la présence réelle du personnel dans une fonction donnée. Elle est calculée pour la période du 1er juillet au 30 juin de l'année de référence. Source : MEQ, PERCOS (277)
Individus – PERCOS Un individu peut se retrouver dans plus d'un corps d'emploi, statut d'engagement ou secteur d'enseignement. Sources : MEQ, PERCOS et tableaux PERCOS 2023-2024 (personnel professionnel)
Effectifs professionnels – FPPE-CSQ La déclaration des effectifs est un exercice annuel qui permet une comptabilisation interne du nombre de membres d'une organisation syndicale. Pour ce faire, les syndicats utilisent les données transmises directement par chaque organisme scolaire, soit le nombre de personnes ayant exercé un poste ou été sous contrat dans une unité syndicale pendant l'année de référence, de janvier à décembre. Source : FPPE-CSQ, données internes
Postes à pourvoir – tableau de bord de l'éducation Un poste est considéré comme à pourvoir lorsqu'aucune personne n'y est assignée, peu importe le statut ou les qualifications. Le tableau de bord de l'éducation présente le nombre de postes à pourvoir dans le réseau scolaire public pour certaines catégories d'emploi, et ce, dans l'ensemble des secteurs d'enseignement (formation générale des jeunes, formation professionnelle et formation générale des adultes). Source : MEQ, Tableau de bord de l'éducation