

Facteurs déterminant le traitement de l'instituteur laïc Factors Determining the Salary of the Lay-Teacher

Emile Gosselin

Volume 10, Number 2, March 1955

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022741ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022741ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Gosselin, E. (1955). Facteurs déterminant le traitement de l'instituteur laïc. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(2), 96–110. <https://doi.org/10.7202/1022741ar>

Article abstract

A study of the salary of the lay-teacher in our Province puts us right into the heart of the school question. I would like, briefly, to emphasize some factors which appear to affect the teacher's salary and to examine on what basis this important problem should be considered in the future.

THE FACTS

In consulting the most recent statistics, we note the following facts: The number of teachers without diplomas is increasing. For instance, the number of non-qualified women has increased from 1,087 to 1,561 in the whole Province, between 1951 and 1954.

We note, furthermore, that women represent 86% of all lay-teachers and that in general their turnover is very high. It has been noted that the lay-man in the teaching profession works during an average of 15.89 years whereas the lay-woman in the field gives only 3.79 years of her life to teaching. The average salary paid to lay-men in 1950-1951 was \$2,791.00 whereas that of lay-women was \$895.00. It would seem that the lay-man in each category receives a basic salary approximately double that of his feminine colleague.

From the statistics, we may infer that women are attracted to the profession more than men, either because it is more their vocation, that they have more normal schools at their disposition, or finally that the salary offered, even if it is ridiculously low compared to their masculine colleagues, is sufficient while they are waiting for their eventual wedding-day. In any case, women are the principal competitors of men and their willingness to teach at a lower wage has as effect both to limit the number of men in the profession and to exercise a general deflationary effect on all salaries. Furthermore, the heavy turnover among lay-women in the teaching profession prevents the average salary of the whole profession to rise. Finally, we must add the deflationary effect of the salaries paid to non-qualified teachers and also the lack of uniformity between individual and collective agreements. In 1951, out of a total of 23,862 teachers, men and women, which made up the teaching personnel in the schools under the control of the Provincial Government, 9,149, that is 39.4% of all the teaching personnel, consisted of teachers belonging to religious orders, receiving salaries much lower than their lay-colleagues. No wonder if the profession does not offer much attraction. The profession may present such risks of insecurity, instability and unfavourable working conditions that eventual candidates often turn aside and go to other fields of activity to find what the profession no longer seems to offer them.

UNDERLYING FACTORS

The salary of the teacher cannot be determined according to rules most adequate for industry. In determining salaries, it is necessary to take into account the cultural objectives of our school system, the nature of the school corporation as an employer, as well as the responsibilities of the Provincial Government. It is also necessary to consider the requirements of the profession itself, as well as those of the staff member, without forgetting the interests of the association which helps and protects him.

STRICT OBLIGATIONS OF THE GOVERNMENT

The Government must intervene and make up for the deficiencies of the economic system, which, if left to itself, is not able to provide for a population with enough education to meet the normal responsibilities of a citizen. In fact, education is not an article which can be traded and a school system cannot be organized rationally in accordance with the idea of profit and productivity; in this day, we have the most important undertaking in the Province, but the one the least able to show a profit at the end of the year.

The Provincial Government has a heavy responsibility in the sphere of education and its strictest obligations will determine both the standards that it must impose all across the Province and the controls it must exercise in order to make it succeed. On the other hand, this right of supervision and control must reconcile with the right and duty of the parents to assume a direct responsibility in the education of the family.

THE SALARY AND A WELL EDUCATED CITIZEN

One of the most important functions of government, with the close cooperation of the family, the Church, and the teaching profession, is to ensure the intellectual and moral progress of the nation. Consequently, the government has the strict obligation to guarantee that the same minimum advantages that are essential to the progress of the Province, are offered to all children, regardless of where they live, and regardless of their parents' means, either taken as individuals receiving a revenue, or collectively as paying taxes to a school commission.

THE SALARY AND THE CORPORATION ABILITY TO PAY

As a rule, the basic minimum salary of the teacher must not depend on the local ability to pay. It must be such that it should ensure continually the recruiting of a competent and qualified staff of teachers, and for all levels in our primary school system, regardless of places and, we mean here, teachers able to truly carry out the tasks required by the function assigned to them.

THE REQUIRED MINIMUM

We believe that the Province should, jointly with the Professional Associations and the Parents' Associations, propose to the School Commissions a scale of minimum salaries for the whole Province and for different categories of teachers. The Province should make certain grants, conditional to the carrying out of such conditions imposed. For the surplus, the teachers' associations could negotiate on an appropriate basis, taking into account local conditions.

This basic minimum, on the basis of real income, should, in itself, be attractive enough to ensure a normal recruitment, if not a small surplus of competent candidates. The salary should be equal for all, men and women in the same personnel category. The hiring of a teacher, either man or woman, should depend primarily on the pedagogic requirements, such as should be enforced by a policy as uniform and rational as possible all over the Province.

PROFESSIONAL INTERESTS

It is necessary to protect the career, both against attacks from within as well as from without. First of all, protect the professional interests by facilitating teachers' associations. It is necessary to ensure each one a salary worthy of his situation as man, as a family member, as a citizen. Thus, we will have teachers who will be as anxious to give themselves a thorough training, as to teach according to the best traditions of the profession.

THE SALARY AND THE COMMON WELFARE

The minimum salary of the teacher must meet the requirements of the general welfare, the same all over the Province, without economic or geographic discrimination. Let us ensure at least, a basic minimum of real income, one that would be the average of what industry would normally pay to an employee of whom an equivalent education was required. And let us be even more generous... There would be another step to take and this would be a heavy responsibility for the professional association: that of maintaining a high standard of recruitment and to see that the maximum salaries negotiated on the local level, really reflect the merit of the teaching staff. Greater benefits to the school system and the profession would also derive from a greater staff mobility, not only within each school commission, but also through promotions across our total school system.

Facteurs déterminant le traitement de l'instituteur laïc.

Emile Gosselin

Le profession d'instituteur laïc est belle, noble et importante; tout comme celles des autres travailleurs, elle comporte également ses exigences et suscite ses problèmes, nombreux et complexes. Celui du traitement, dans la province de Québec, revêt une importance particulière. L'auteur s'y arrête et essaye de faire ressortir les facteurs déterminants de salaire minimum en se basant sur les faits, et en envisageant le rôle de l'Etat et des associations professionnelles.

Le traitement de l'instituteur laïc dans notre province nous replace tous au coeur même de la question scolaire. Car le traitement du professeur, si on l'examinait à fond, non seulement nous amènerait à soulever le formidable problème financier de nos corporations publiques locales, mais encore nous forcerait-il à analyser attentivement diverses questions intimement liées les unes aux autres. Par exemple: sur qui repose finalement la responsabilité, à la fois financière et morale, d'assurer à notre province un programme scolaire conforme au bien commun de la population qui l'habite ? Qui doit voir à l'accomplissement intégral de ce programme ? Quel est la nature de la corporation scolaire et quel est son rôle comme employeur étant donné les objectifs culturels, économiques et sociaux que nous voulons atteindre ? Quelle est la nature de la profession et quelles exigences comporte-t-elle, tant sur le plan matériel, que sur le plan moral et intellectuel, pour que soit assurées non seulement la réalisation des aspirations professionnelles, mais aussi, et primordialement, la réalisation des principaux objectifs de notre système scolaire ? Finalement, devant quelle situation de fait se trouvent les membres du corps enseignant, en tant qu'individus situés sur le marché du travail et

GOSSELIN, EMILE, licencié en droit (Montréal), M.A. en économique (Toronto), secrétaire du Département des relations industrielles de Laval; chargé des cours d'administration publique, de pensée sociale et de sociologie du travail.

attirés par diverses possibilités d'embauchage ?

Nous n'avons pas l'intention d'examiner chacun de ces points en particulier. Plusieurs mémoires traitant de ces problèmes ont déjà été présentés devant la Commission Tremblay et sans doute les membres de la Corporation sont-ils mieux situés que je ne le suis pour analyser les nombreuses conclusions qui en découlent. Je voudrais, cependant, dans un bref aperçu, souligner les quelques facteurs qui semblent agir sur le traitement de l'instituteur, et examiner à la lumière de quels critères l'on devrait dans l'avenir envisager cet important problème.

LES FAITS

Nous consultons les statistiques les plus récentes, nous constatons les faits suivants: ¹

Dans le domaine du recrutement, le nombre des instituteurs non diplômés, va en augmentant, ce qui peut refléter, soit l'incapacité de nos écoles normales de fournir tout le personnel enseignant, soit le peu d'attrait de la carrière pour un grand nombre de jeunes gens et jeunes filles, soit le départ de nombre d'instituteurs vers d'autres champs d'activité leur offrant des conditions plus favorables de travail. Par exemple, nous voyons dans le mémoire présenté à la Commission Tremblay par la Fédération des Commissions Scolaires que de 1950 à 1954, le nombre des institutrices laïques non-diplômées, est passé en 1087 à 1561 dans toute la Province. ² Nous constatons en outre que les institutrices représentent 86% de tout le personnel laïc enseignant et que dans l'ensemble le roulement du personnel féminin est très considérable. Si l'on compare par exemple l'expérience de l'instituteur laïc avec celle de l'institutrice laïque, l'on constate que l'instituteur laïc enseigne normalement durant 15.89 années, alors que l'institutrice n'accorde que 3.79 années de sa vie à l'enseignement. ³ Et si nous continuons, nous arrivons au fait que le salaire payé aux instituteurs laïcs en 1950-1951 est de \$2791.00, alors que celui payé aux institutrices est de \$895.00. ⁴ Sans doute le salaire plus élevé du professeur de sexe masculin est-il dû à un stage plus long dans l'enseignement, mais cette cause de salaire plus élevé mise à part, il semble bien que le laïc reçoit près du double du

(1) Voir Appendice, les tableaux I, II, III, pp. 106, 107, 108.

(2) Voir tableau I, p. 106.

(3) Voir tableau II, p. 107.

(4) Voir tableau III, p. 108.

salaire de ses collègues féminins. Finalement, nous voyons qu'il y a presque autant d'échelles de salaire, qu'il y a de commissions scolaires.

Des statistiques, nous déduisons que les femmes sont beaucoup plus portées vers la profession que les hommes, soit que leur vocation s'affirme davantage en ce domaine, soit qu'elles aient plus d'écoles normales à leur disposition, soit enfin que le traitement offert, même s'il est ridiculement inférieur comparé à celui de leurs collègues masculins, leur suffit en attendant le grand jour où elles se marieront. De toute façon, l'institutrice est la grande concurrente de l'instituteur et son offre d'emploi à un traitement inférieur a pour effet à la fois de freiner l'entrée des candidats masculins dans la profession et d'exercer un effet déflationnaire général sur tous les traitements. De plus, le très fort roulement chez le personnel enseignant féminin empêche le traitement moyen de tout le corps professionnel de s'élever par suite du jeu normal de l'ancienneté et permet aux commissions scolaires de renouveler leur personnel à très bon compte. Enfin, ajoutons l'effet déflationnaire des traitements versés aux instituteurs et institutrices non-brevetés et joignons-y le manque d'enlignement entre les contrats individuels et collectifs d'emploi. Nous avons alors un tableau peut-être incomplet et un peu flou de la situation mais qui nous laisse quand même entrevoir les données du problème, du moins en ce qui concerne l'instituteur et l'institutrice laïcs.

Une étude complète des faits nous obligerait à souligner l'influence très probable que la présence du corps professoral religieux exerce sur le niveau général des traitements. En effet, en 1951 sur un total de 23,862 instituteurs et institutrices formant le personnel enseignant dans les écoles sous le contrôle des commissions scolaires, 9149, soit 39.4% de tout le personnel enseignant, était composé de religieux et religieuses, recevant des salaires de beaucoup inférieurs à ceux de leurs collègues laïcs. Cependant le coût réel de l'enseignement religieux présente un problème spécial, lequel même s'il affecte le problème plus général de l'ensemble des traitements et, en particulier, celui de l'instituteur laïc, mérite une analyse séparée que nous espérons faire en un numéro subséquent.

L'INDUSTRIE ET L'ENSEIGNEMENT

Ce qui frappe à travers toutes ces données, c'est que dans le passé, l'on a en toute bonne foi envisagé le traitement de nos corps professionnels tout comme s'il s'agissait de la rémunération des employés d'une entreprise industrielle et commerciale. Tout comme dans l'industrie,

l'on a placé la femme dans un état de concurrence avec l'homme, et, profitant du stage relativement court de celle-ci sur le marché du travail et de la surabondance relative de son offre d'emploi, on lui a offert, et elle a accepté, une rémunération inférieure. Tout comme dans les industries de la province, l'on retrouve au moment de l'embauchage l'argument de la capacité de payer des diverses commissions scolaires. Tout comme dans l'industrie, la négociation du salaire se fait sur une base individuelle ou collective, mais en prenant en général le personnel d'une commission scolaire comme unique unité de négociation. — Dans une telle perspective, il n'y a pas lieu de se surprendre si la profession n'offre pas l'attrait qu'elle pourrait offrir et si pour les candidats éventuels, la profession présente de tels risques d'insécurité, d'instabilité, de conditions de travail défavorables, que souvent ils se détournent, même à contre-cœur, et vont chercher en d'autres champs d'activité ce que la profession ne semble plus vouloir leur offrir.

FACTEURS EN PRESENCE

On ne peut discuter du traitement de l'instituteur de la même façon que l'on envisage le salaire dans l'entreprise. Les critères affectant ce traitement, même si l'on doit tenir compte du niveau général des salaires, à cause de la mobilité de la main-d'oeuvre en général et de son influence sur les traitements, ne seront pas en général ceux qui incitent tel employeur dans le commerce à verser tel salaire plutôt que tel autre. Dans la détermination du traitement, il faut tenir compte d'abord des objectifs culturels poursuivis par notre système scolaire, ensuite de la nature de la corporation scolaire en tant qu'employeur, ainsi que des responsabilités de l'autorité provinciale. Il faut également considérer les exigences de la profession elle-même, ainsi que celles de l'individu qui s'y rattache, sans oublier les intérêts de l'association qui vient l'aider et le protéger.

OBLIGATIONS STRICTES DE L'ETAT

Le simple jeu de la loi de l'offre et de la demande, même si cette loi jouait à la perfection, ne nous assurerait jamais un système scolaire adéquat, pas plus qu'il ne pourrait nous fournir un corps de police compétent. Car l'éducation est un article essentiellement hors commerce pour la bonne raison qu'on ne peut évaluer immédiatement en dollars et en cents la valeur de production d'un système d'éducation donné. On peut en calculer le coût si l'on veut. On peut bien fixer arbitraire-

ment un prix pour un stage donné dans une école. Mais comment calculer la valeur d'un étudiant de 1954, par rapport à sa valeur en 1953 ou en 1952 ? L'étudiant au 23 juin, a-t-il une plus grande valeur monétaire parce qu'il a appris plus ou moins d'anglais, fait plus ou moins de mathématiques, reçu son enseignement de tel professeur moins rémunéré, plus tôt que tel autre ? Voilà donc un cas où l'Etat doit intervenir et suppléer au système économique incapable, si on le laisse à lui-même, de lui fournir une population assez éduquée pour faire face aux responsabilités normales du citoyen. En fait, l'éducation est un article que l'on ne peut marchander et elle ne peut être organisée de façon rationnelle d'après l'idée de profit et de productivité: en ce sens, nous avons là l'entreprise la plus importante de la province, mais la moins rentable qui soit.

L'Etat provincial a de lourdes responsabilités dans le domaine scolaire et ses devoirs les plus stricts détermineront à la fois les mesures qu'il se devra d'imposer à travers toute la province et les contrôles qu'il devra exercer pour en assurer le succès. D'autre part, ce droit de surveillance et de contrôle doit se concilier avec le droit et le devoir des parents d'assumer une responsabilité directe dans l'éducation familiale. Dans la mesure où la responsabilité et de l'Etat et des parents est bien définie à la lumière des exigences du bien commun, dans cette mesure peut-on exiger que l'organisation scolaire soit vraiment en fonction des objectifs primordiaux poursuivis. Dans cette même mesure également, doit-on empêcher que des interprétations trop hâtives ou trop difficiles à faire évoluer viennent contrecarrer l'objectif poursuivi ou retarder l'adoption de moyens plus conformes à la réalité qui nous entoure.

LE TRAITEMENT ET LA FORMATION DU CITOYEN

L'une des plus importantes fonctions de l'Etat, joignant alors ses forces à celles de la famille, de l'Eglise et du corps enseignant, est d'assurer le progrès intellectuel et moral de la nation. Non seulement le fait-il parce que le développement de l'esprit et de la personne humaine est beaucoup plus important et plus noble que la production matérielle, mais il intervient également parce que, considéré sur le plan économique seulement, un système scolaire bien pourvu est une condition essentielle à la prospérité générale. En effet, l'Etat doit s'assurer d'une population qualifiée, bien formée, capable d'assumer les fonctions rendues nécessaires par les développements modernes. Or, c'est là une préoccupation qui ne peut être laissée seulement à l'entreprise privée. Non seulement l'Etat doit-il supprimer l'analphabétisme comme tel, mais il

doit en outre s'assurer que le citoyen sera capable d'exercer son activité normale, quel soit le lieu où il a été formé. Par conséquent, l'Etat a la stricte obligation de voir à ce que les mêmes avantages minima et essentiels au progrès de la Province soient offerts à tous les enfants, quel que soit le lieu où ils habitent, et quelle que soit la capacité de payer des parents, soit pris individuellement, soit pris collectivement, en tant que rattachés à une Commission Scolaire.

Pour assurer le succès de ces importants objectifs, l'Etat provincial doit non seulement s'assurer de la planification de certains programmes scolaires, mais il doit également veiller à ce qu'il soit véritablement mis en force à travers toute la Province et sans distinction. — Or, si la Province néglige le problème fondamental du traitement, nous courons le grave danger que les plus beaux programmes ne rencontreront que difficilement le succès désiré. Quelle que soit l'ardeur mise dans l'élaboration des programmes, ils ne vaudront que dans la mesure où ils seront exécutés par un personnel très compétent, travaillant en toute sécurité, bien organisé, libre de contraintes n'ayant aucun rapport avec les problèmes de l'enseignement proprement dit.

LE TRAITEMENT ET LA CAPACITE DE PAYER

En effet, ce qui importe d'abord, c'est d'assurer la meilleure éducation qui soit, compte tenu des revenus généraux perçus par la Province, soit directement, soit indirectement par l'entremise de ses corps administratifs locaux. Or, il faut absolument empêcher que la réussite de cet entreprise devienne, non plus une fonction des plus importants objectifs culturels, moraux et sociaux qui soient, mais seulement une fonction de la capacité de payer des différentes localités. Si nous suivons le critère de ce bien commun général qu'il faut rechercher, bien commun devant lequel doit s'incliner celui de l'association professionnelle s'il y avait conflit (mais il n'y a pas contradiction), nous sommes sur la bonne voie. Autrement, nous plaçons l'enseignement sur le même pied que l'entreprise commerciale avec le résultat que le traitement n'est plus fonction du bien commun de l'Etat et de la famille, mais de la pauvreté ou de la richesse locale, avec tous les risques de mesquinerie ou de concurrence inter-municipale que cela peut comporter. De plus nous courons le risque avec un tel système, quelle que soit la beauté abstraite des programmes eux-mêmes, de déclasser des sections entières de la population, les empêchant ainsi, faute d'une éducation raisonnable, de participer aux progrès de la province et du pays.

En résumé, et sur le plan des normes, le traitement minimum de base de l'instituteur ne doit pas dépendre de la capacité locale de payer. Il doit être tel qu'il puisse assurer continuellement le recrutement d'un corps professoral compétent et diplômé, capable de fournir aux différents paliers de l'enseignement primaire et en tous lieux, les instituteurs aptes à remplir vraiment les tâches requises par la fonction qui leur est assignée.

LE MINIMUM EXIGIBLE

Quel doit être le traitement ? Il ne nous appartient pas de parler du maximum exigible. Tenons-nous en au minimum ! Nous croyons que la Province se doit, et conjointement avec les Associations Professionnelles scolaires, et les Associations de Parents, de proposer aux commissions scolaires une échelle de traitement minimum pour toute la province et pour différentes catégories d'instituteurs. La Province devrait rendre certains octrois conditionnels à l'accomplissement des conditions ainsi imposées. Pour le surplus, les syndicats peuvent négocier sur une base individuelle, compte tenu des conditions locales.

Ce minimum de base, calculé en dollars réels, devrait en soi être assez attrayant pour assurer un recrutement normal, sinon un léger surplus de candidats compétents. Le salaire devrait être égal pour tous, instituteurs et institutrices. Mais on dira qu'un tel programme va emmener à coup sûr la disparation de l'instituteur et confier tout le système d'enseignement aux institutrices. La chose n'est pas prouvée. Tout d'abord l'instituteur a une plus grande stabilité d'emploi que l'institutrice, ce qui représente des coûts de formation et d'opération beaucoup moins élevés. D'autre part, la question de savoir combien d'institutrices ou d'instituteurs seront engagés ne devraient pas dépendre seulement d'une liste assez arbitrairement fixée par le sort des examens. L'engagement d'un instituteur ou d'une institutrice devrait surtout dépendre des exigences pédagogiques, exigences qu'il appartient de mettre en force par une politique aussi uniforme et aussi rationnelle que possible dans toute la province.

L'AUTONOMIE LOCALE

On dira cependant que l'uniformité des traitements à travers la Province va à l'encontre de l'autonomie des corporations scolaires. Disons d'abord que la corporation scolaire, sur le plan juridique, n'est pas

autonome. Elle ne peut faire de lois. Ses pouvoirs juridiques se limitent à faire seulement des règlements. C'est une émanation juridique de lois provinciales et elle n'a de pouvoirs (et ce sont des pouvoirs délégués), que dans la mesure ou le bien commun de la Province et de la famille le recommande. Si les exigences du bien commun demandent que certains actes des commissions scolaires ne soient pas fonction de leur capacité de payer, mais de leur rôle véritable, celui de promouvoir le progrès de l'enseignement, il n'y a aucun argument d'autonomie locale qui puisse tenir contre les exigences du bien commun général: celui d'assurer à la province une population à l'esprit bien meublé, techniquement bien préparée et formée par des instituteurs compétents, stables, heureux de leur sort et bien compris de toute la population. Pour assurer le succès de l'enseignement et pour renforcer le respect dû à la profession, le gouvernement, agissant de concert avec les Associations Professionnelles et les autres directement intéressées, se doit de proposer un minimum de traitement et de le sanctionner par ses octrois.

LES INTERETS PROFESSIONNELS

Non seulement les objectifs du système scolaire exigent-ils un traitement de base (en dollars réels) aussi uniforme que possible à travers la province, mais les intérêts même de la profession le requièrent. Inutile d'insister sur le fait que la profession d'instituteur est la plus noble, la plus belle et la plus importante qui soit, à tout point de vue: moral, intellectuel, économique. Or, pour créer un véritable corps enseignant, il faut plus que des écoles de formation, plus que des programmes: il faut créer une véritable tradition dans l'enseignement, avec ses critères de comportement, son éthique. Il faut protéger la carrière, à la fois contre les attaques du dedans comme celles du dehors. Tout d'abord, protéger les intérêts professionnels, en solidarissant les membres du corps professionnel. A quoi bon demander aux instituteurs de travailler en équipe, de mettre la main à la roue pour faire de la société un tout harmonieux, si dès le premier geste on les disperse? Pour ce faire il faut placer l'instituteur, non pas dans une arène de lutte, mais dans un climat de coopération. On doit lui assurer, non seulement le strict minimum vital, mais un traitement digne de sa situation d'homme, de père de famille, de citoyen: un traitement qui puisse, non seulement le maintenir, mais aussi, et surtout, l'élever dans l'échelle sociale. Ainsi nous aurons des instituteurs qui seront tout aussi anxieux de se former que d'enseigner. Car la récompense d'une solide préparation et d'une longue formation se concrétisera à la fois dans un traitement qui sera fonction des intérêts de l'enseignement et de la profession et dans un juste

respect que le public saura bien alors accorder au corps enseignant. Il faut lui assurer, par un traitement raisonnable, la chance de se perfectionner dans les temps de loisirs. Par la sécurité, on permettra également aux membres du corps professoral de prolonger leur vie active dans l'enseignement, diminuant ainsi les frais inhérents au roulement du personnel et mettant une plus vaste expérience et une plus grande continuité au service du bien commun.

LE TRAITEMENT ET LE BIEN COMMUN

Le salaire minimum de l'instituteur devra donc être assez arbitrairement fixé. Il ne répond plus alors à une idée de profit ou de productivité physique, mais il est fonction du bien commun général, le même à tous les points de la Province, sans distinction économique ou géographique. Cependant, même si la loi de l'offre et de la demande ne doit pas jouer à l'intérieur du système même d'enseignement, elle exerce quand même toutes ses forces à sa périphérie. En effet, le jeune instituteur, tout comme l'instituteur d'expérience, a toujours le choix: ou demeurer au service du public, ou passer à l'industrie. Tout en demeurant instituteur, il continue quand même à faire partie du marché du travail. Il subit donc l'attrait des différentes possibilités d'emploi. Or, si l'on calculait tout ce qu'il en coûte pour former un instituteur, si l'on examinait toutes les conditions que l'on peut exiger d'un candidat pour qu'il soit admissible, si l'on pouvait mesurer exactement tout le profit que retire la population de la province de son action intellectuelle et morale, on verrait vite le grand tort que l'on se crée en le plaçant dans des conditions de travail telles qu'il soit dans l'obligation de partir après 5, 10, 15 ans d'enseignement. Et que dire de ceux qui y étaient appelés, mais que les conditions prévues ont découragés, et qui ne se sont jamais présentés à l'Ecole normale ?

Assurons au moins, un minimum réel de base: celui qu'offrirait en moyenne l'industrie à un employé dont on requerrait une formation équivalente. Et ajoutons un peu plus... Si l'industrie peut offrir une certaine somme pour une simple production matérielle, que ne devons-nous pas offrir à nos instituteurs pour assurer à nos enfants un cerveau bien formé et pour donner à notre province, à nos industries, à nos institutions des chefs éclairés et bien pourvus ?

Quand ce problème du traitement réel de base uniforme sera réglé pour toutes les catégories de professeurs, il y aura un autre pas à faire,

et ce sera une lourde responsabilité pour l'association professionnelle: celui de maintenir élevés les standards de recrutement et de voir à ce que les échelles de salaire maxima négociées sur le plan local reflètent bien le mérite du corps enseignant. Il faudra permettre une plus grande mobilité, non seulement au sein du corps enseignant d'une commission scolaire en particulier, mais faciliter l'avancement à travers l'ensemble des corporations locales. Ce sont là des problèmes que nous n'envisageons pas ici. Car leur solution présuppose une classification générale, établie non plus seulement au sortir de l'École Normale ou de l'Université, mais à travers la Province au fur et à mesure que l'instituteur progressera dans l'enseignement proprement dit.

En Résumé:

1) *Seuls les objectifs culturels, sociaux et moraux* poursuivis par le système d'Enseignement dans toute la Province doivent servir de *critère de détermination du traitement*.

2) Comme le *produit de l'enseignement doit être le même partout* dans la Province, un traitement minimum de base, en salaire réel, doit être proposé pour toute la province, sans distinction des diverses capacités de payer des corporations locales. Sans obliger les Commissions scolaires, le législateur doit pouvoir assurer ces minima en les sanctionnant par ses octrois.

3) Le traitement de base *ne doit pas tenir compte de la productivité des entreprises* dans un secteur local donné: mais il doit plutôt être légèrement supérieur au meilleur salaire moyen que peut offrir l'industrie de la Province à un personnel dont on exige des aptitudes et une formation équivalentes.

4) Le traitement de base doit être *uniforme* pour tous, instituteurs comme institutrices laïcs, selon leur catégorie propre.

5) Il appartient aux Associations professionnelles ainsi qu'à l'Etat, par des moyens appropriés, de veiller au recrutement ainsi qu'au maintien et au progrès des standards dans l'enseignement.

6) Il appartient au corps enseignant, aux Associations professionnelles ainsi qu'à l'Etat, de voir à ce que ce traitement soit justement déterminé et qu'il soit de *nature à attirer* parmi les milieux les moins favorisés, la meilleure qualité d'enseignement qu'il soit possible d'obtenir.

APPENDICE

TABLEAU I

La formation du personnel enseignant dans les écoles sous contrôle en 1950-51¹

	TOUTE LA PROVINCE				DISTRICTS URBAINS				DISTRICTS RURAUX				
	BRÉVETÉS		NON-BRÉVETÉS		BRÉVETÉS		NON-BRÉVETÉS		BRÉVETÉS		NON-BRÉVETÉS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
RELIGIEUX :													
Hommes.....	2,493	86.9	377	13.1	1,016	88.7	130	11.3	755	85.6	127	14.4	
Femmes.....	5,153	82.1	1,126	17.9	1,263	80.9	299	19.1	2,602	82.6	548	17.4	
TOTAL.....	7,646	83.6	1,503	16.4	2,279	84.2	429	15.8	3,357	83.3	675	16.7	
LAÏCS :													
Hommes.....	2,007	97.6	49	2.4	320	97.9	7	2.1	617	93.8	41	6.2	
Femmes.....	11,370	91.4	1,087	8.6	1,886	98.7	24	1.3	8,302	88.7	1,054	11.3	
TOTAL.....	13,377	92.3	1,136	7.7	2,206	98.6	31	1.4	8,919	89.1	1,095	10.9	
RELIGIEUX ET LAÏCS :													
Hommes.....	4,500	91.4	426	8.6	1,336	90.7	137	9.3	1,372	80.1	168	10.9	
Femmes.....	16,723	88.3	2,213	11.7	3,149	90.7	323	9.3	10,904	87.2	1,602	12.8	
TOTAL.....	21,223	88.9	2,639	11.1	4,485	90.7	460	9.3	12,276	87.4	1,770	12.6	

1. Questions scolaires, *Les problèmes des Commissions scolaires*, Solutions proposées, Mémoire présenté par la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec à la Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels, 28 mai 1954, 101, rue Saint-Roch, Québec 2, Qué., Société des Éditions Champlain.

TABLEAU II

Expérience du personnel enseignant (école sous contrôle) en 1951-51 ¹

	INSTITUTEURS				INSTITUTRICES			
	LAÏCS		RELIGIEUX		LAÏCS		RELIGIEUX	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Montréal	20.41	20.52	12.53	8.71	14.44	11.75	18.51	17.38
Québec	18.89	18.00	12.79	8.28	18.82	9.00	15.46	13.29
Trois-Rivières et Cap-de-la-Madeleine	14.98	12.00	16.06	11.71	10.45	7.50	17.27	16.67
Urbains	19.16	12.86	13.44	10.40	11.46	6.35	17.05	14.65
Ruraux	10.62	9.41	14.13	11.23	5.93	3.18	15.11	13.33
Toute la province	16.48	15.89	13.76	10.03	7.40	3.79	15.96	14.71

1. Questions scolaires; *Les problèmes des Commissions scolaires*, Solutions proposées, Mémoire présenté par la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec à la Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels, 28 mai 1954, 101, rue Saint-Roch, Québec 2, Qué., Société des Éditions Champlain.

TABLEAU III

Salaires du personnel enseignant dans les écoles sous contrôle en 1950-51¹

	INSTITUTEURS				INSTITUTEURICES			
	LAÏCS		RELIGIEUX		LAÏCS		RELIGIEUX	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Cité de Montréal.....	3,542.20	3,739.31	1,534.12	1,456.48	2,018.39	2,250.81	1,249.28	1,050.97
Cité de Québec.....	3,494.93	3,591.17	1,522.33	1,438.84	2,365.57	2,414.50	1,083.65	1,056.87
Trois-Rivières et Cap-de-la-Madeleine.....	2,962.50	2,924.50	1,137.50	1,103.07	1,711.82	1,778.34	938.53	903.43
Distriets urbains.....	3,309.81	2,501.42	1,394.61	1,228.34	1,650.36	1,323.47	1,068.02	887.45
Distriets ruraux.....	2,080.33	2,018.20	1,257.85	1,222.30	875.42	809.47	771.02	707.63
Toute la province.....	2,919.21	2,791.17	1,352.23	1,380.82	1,077.53	895.12	921.96	882.78

1. Questions scolaires, *Les problèmes des Commissions scolaires*, Solutions proposées, Mémoire présenté par la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec à la Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels, 28 mai 1951, 101, rue Saint-Roch, Québec 2, Qué., Société des Éditions Champlain.

SUMMARY

FACTORS DETERMINING THE SALARY OF THE LAY-TEACHER

A study of the salary of the lay-teacher in our Province puts us right into the heart of the school question. I would like, briefly, to emphasize some factors which appear to affect the teacher's salary and to examine on what basis this important problem should be considered in the future.

THE FACTS

In consulting the most recent statistics, we note the following facts:

The number of teachers without diploma is increasing. For instance, the number of non-qualified women has increased from 1,087 to 1,561 in the whole Province, between 1951 and 1954.

We note, furthermore, that women represent 86% of all lay-teachers and that in general their turnover is very high. It has been noted that the lay-man in the teaching profession works during an average of 15.89 years whereas the lay-woman in the field gives only 3.79 years of her life to teaching. The average salary paid to lay-men in 1950-1951 was \$2,791.00 whereas that of lay-women was \$895.00. It would seem that the lay-man in each category receives a basic salary approximately double that of his feminine colleague.

From the statistics, we may infer that women are attracted to the profession more than men, either because it is more their vocation, that they have more normal schools at their disposition, or finally that the salary offered, even if it is ridiculously low compared to their masculine colleagues, is sufficient while they are waiting for their eventual wedding-day. In any case, women are the principal competitors of men and their willingness to teach at a lower wage has as effect both to limit the number of men in the profession and to exercise a general deflationary effect on all salaries. Furthermore, the heavy turnover among lay-women in the teaching profession prevents the average salary of the whole profession to rise. Finally, we must add the deflationary effect of the salaries paid to non-qualified teachers and also the lack of uniformity between individual and collective agreements. In 1951, out of a total of 23,862 teachers, men and women, which made up the teaching personnel in the schools under the control of the school commissions, 9,149, that is 39.4% of all the teaching personnel, consisted of teachers belonging to religious orders, receiving salaries much lower than their lay-colleagues. No wonder if the profession does not offer much attraction. The profession may present such risks of insecurity, instability and unfavourable working conditions that eventual candidates often turn aside and go to other fields of activity to find what the profession no longer seems to offer them.

UNDERLYING FACTORS

The salary of the teacher cannot be determined according to rules most adequate for industry. In determining salaries, it is necessary to take into account the cultural objectives of our school system, the nature of the school corporation as an employer, as well as the responsibilities of the Provincial Government. It is also necessary to consider the requirements of the profession itself, as well as those of the staff member, without forgetting the interests of the association which helps and protects him.

STRICT OBLIGATIONS OF THE GOVERNMENT

The Government must intervene and make up for the deficiencies of the economic system, which, if left to itself, is not able to provide for a population with enough education to meet the normal responsibilities of a citizen. In fact, education is not an article which can be traded and a school system cannot be organized rationally in accordance with the idea of profit and productivity; in this

day, we have the most important undertaking in the Province, but the one the least able to show a profit at the end of the year.

The Provincial Government has a heavy responsibility in the sphere of education and its strictest obligations will determine both the standards that it must impose all across the Province and the controls it must exercise in order to make it succeed. On the other hand, this right of supervision and control must reconcile with the right and duty of the parents to assume a direct responsibility in the education of the family.

THE SALARY AND A WELL EDUCATED CITIZEN

One of the most important functions of government, with the close cooperation of the family, the Church, and the teaching profession, is to ensure the intellectual and moral progress of the nation. Consequently, the government has the strict obligation to guarantee that the same minimum advantages that are essential to the progress of the Province, are offered to all children, regardless of where they live, and regardless of their parents' means, either taken as individuals receiving a revenue, or collectively as paying taxes to a school commission.

THE SALARY AND THE CORPORATION ABILITY TO PAY

As a rule, the basic minimum salary of the teacher must not depend on the local ability to pay. It must be such that it should ensure continually the recruiting of a competent and qualified staff of teachers, and for all levels in our primary school system, regardless of places and, we mean here, teachers able to truly carry out the tasks required by the function assigned to them.

THE REQUIRED MINIMUM

We believe that the Province should, jointly with the Professional Associations and the Parents' Associations, propose to the School Commissions a scale of minimum salaries for the whole Province and for different categories of teachers. The Province should make certain grants, conditional to the carrying out of such conditions imposed. For the surplus, the teachers' associations could negotiate on an appropriate basis, taking into account local conditions.

This basic minimum, on the basis of real income, should, in itself, be attractive enough to ensure a normal recruitment, if not a small surplus of competent candidates. The salary should be equal for all, men and women in the same personnel category. The hiring of a teacher, either man or woman, should depend primarily on the pedagogic requirements, such as should be enforced by a policy as uniform and rational as possible all over the Province.

PROFESSIONAL INTERESTS

It is necessary to protect the career, both against attacks from within as well as from without. First of all, protect the professional interests by facilitating teachers' associations. It is necessary to ensure each one a salary worthy of his situation as man, as a family member, as a citizen. Thus, we will have teachers who will be as anxious to give themselves a thorough training, as to teach according to the best traditions of the profession.

THE SALARY AND THE COMMON WELFARE

The minimum salary of the teacher must meet the requirements of the general welfare, the same all over the Province, without economic or geographic discrimination. Let us ensure at least, a basic minimum of real income, one that would be the average of what industry would normally pay to an employee of whom an equivalent education was required. And let us be even more generous... There would be another step to take and this would be a heavy responsibility for the professional association: that of maintaining a high standard of recruitment and to see that the maximum salaries negotiated on the local level, really reflect the merit of the teaching staff. Greater benefits to the school system and the profession would also derive from a greater staff mobility, not only within each school commission, but also through promotions across our total school system.