



Ontario  
College of  
Teachers

Ordre des enseignantes  
et des enseignants  
de l'Ontario



Regard sur  
l'enseignement

# **Sommaire de gestion**

## ***Regard sur l'enseignement 2025 :***

### **Sondage auprès du personnel enseignant de l'Ontario**





---

# Sommaire de gestion

## **Regard sur l'enseignement 2025 : Sondage auprès du personnel enseignant de l'Ontario**

L'édition 2025 du sondage annuel *Regard sur l'enseignement* marque la troisième année consécutive où l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'«Ordre») a recueilli des données à grande échelle auprès de ses membres, les enseignants agréés de l'Ontario (EAO), afin de mieux comprendre l'évolution de leur expérience professionnelle. Sur les 229 836 membres en règle qui ont reçu le sondage, 36 749 y ont répondu, soit un taux de participation de 16 %. La plupart des répondants (93 %) ont répondu à la version anglaise du questionnaire, ce qui reflète le profil linguistique plus vaste des membres de l'Ordre.

S'appuyant sur les améliorations apportées au questionnaire lors de consultations auprès de pédagogues, de responsables du système et de partenaires du domaine de l'éducation, le sondage de 2025 comprenait 31 questions sur la formation à l'enseignement, l'application de pratiques équitables, l'expérience dans le cadre de la pratique professionnelle, la motivation professionnelle, l'identité démographique et les projets d'avenir.

## **Entrée dans la profession**

### **Modèles d'entrée et années d'expérience**

Le corps enseignant de l'Ontario continue d'être façonné par des pédagogues de longue date :

- 25 % des répondants sont entrés dans la profession au cours des dix dernières années;
- 30 % sont entrés dans la profession il y a entre 11 et 20 ans;
- 41 % ont commencé à enseigner en Ontario il y a plus de 20 ans.

Ces proportions reflètent de près les résultats obtenus dans le sondage de 2024.

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, une plus grande proportion de répondants embauchés au cours des cinq dernières années, en particulier, occupaient des postes de suppléance à la journée (occasionnels) ou de remplacement à long terme, tandis qu'une plus grande proportion de ceux qui étaient employés depuis plus longtemps avaient tendance à occuper des postes à temps plein (permanents). Lorsque l'on compare les résultats des répondants embauchés au cours des 20 dernières années à ceux des répondants employés depuis plus de 20 ans, on remarque des différences quant à leur intérêt à vouloir changer d'affectation et à vouloir continuer à enseigner la même matière ou au même niveau.

## **Certification et territoire de compétence**

Plus des trois quarts des répondants (77 %) ont suivi leur programme de formation initiale à l'enseignement en Ontario. Dix-sept pour cent ont suivi leur formation à l'étranger, et 5 %, ailleurs au Canada. Plus des trois quarts des répondants formés au Canada (73 %) et à l'étranger (67 %) ont occupé un poste en enseignement à temps plein (permanent) au cours de l'année scolaire 2024-2025. Les tendances d'emploi varient d'un groupe à l'autre. Proportionnellement, un pourcentage plus élevé de répondants ayant suivi leur programme de formation initiale à l'enseignement à l'étranger ont déclaré ne pas avoir travaillé autant qu'ils l'auraient souhaité au cours de l'année scolaire 2024-2025 par rapport à ceux formés au Canada.

## **Niveau de préparation à exercer la profession enseignante**

Parmi les répondants ayant commencé à enseigner entre 2021 et 2025 et ayant suivi leur programme de formation initiale à l'enseignement en Ontario :

- 64 % ont indiqué que leur programme les avait préparés adéquatement, bien ou extrêmement bien à exercer la profession enseignante;
- 21 % ont indiqué que leur programme les avait mal ou extrêmement mal préparés à exercer la profession enseignante.

Des différences sont apparues entre les années de certification : une plus grande proportion de répondants

récemment certifiés ont déclaré que leur programme de formation initiale à l'enseignement les avait bien ou extrêmement bien préparés à exercer la profession enseignante. Indépendamment du niveau de préparation à exercer la profession déclaré, plus des trois quarts des répondants ont affirmé être engagés à intégrer des pratiques équitables à leur travail quotidien. Parmi ceux qui croyaient que leur programme de formation initiale à l'enseignement les avait bien préparés, une plus grande proportion de répondants se sont dits préparés et soutenus dans l'intégration de pratiques équitables à l'exercice de la profession. Les répondants n'ayant pas suivi leur formation initiale en Ontario ont déclaré avoir été préparés et soutenus dans l'intégration de pratiques équitables dans des proportions similaires à celles des répondants qui estimaient que leur programme de formation initiale à l'enseignement suivi en Ontario les avait adéquatement préparés à exercer la profession enseignante.

## **Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE)**

Parmi les répondants ayant commencé à enseigner au cours des cinq dernières années :

- 33 % sont d'avis que le PIPNE a facilité leur transition vers la profession enseignante en Ontario adéquatement, bien ou extrêmement bien;
- 14 % estiment qu'ils ont été mal ou extrêmement mal soutenus;

- 45 % n'ont pas eu accès au PIPNPE / en ignoraient l'existence.

Une plus grande proportion de répondants ayant déclaré que le PIPNPE avait bien ou extrêmement bien soutenu leur transition ont indiqué qu'ils avaient été préparés et soutenus dans la mise en place de pratiques équitables dans leur travail quotidien par rapport à ceux qui estimaient avoir été mal soutenus. Parallèlement, quelle que fût leur expérience quant au PIPNPE, plus des trois quarts des répondants ont affirmé être engagés à intégrer des pratiques équitables dans leur travail quotidien.

## Choix de carrière et motivation

### Enseignement comme première carrière

Deux tiers des répondants (66 %) ont affirmé que l'enseignement était leur première carrière, ce qui est conforme aux résultats des sondages de 2023 et de 2024.

### Principaux facteurs de motivation

Les répondants ont identifié cinq principaux facteurs de motivation pour continuer à exercer ou reprendre la profession :

1. J'aime aider les élèves à atteindre le succès (80 %);
2. L'enseignement est une profession noble et j'éprouve de la fierté à travailler dans le domaine de l'éducation (51 %);
3. L'enseignement m'apporte une sécurité financière (49 %);

4. J'aime travailler avec des collègues qui me motivent et m'appuient (48 %);
5. L'apprentissage la vie durant : il y a toujours des occasions de croissance personnelle et d'apprentissage dans le domaine de l'éducation (39 %).

Ces facteurs de motivation sont constants pour tous les répondants formés au Canada et à l'étranger.

### Facteurs de motivation parmi les groupes démographiques

Les facteurs de motivation varient d'un groupe identitaire à l'autre, ce qui révèle des différences significatives :

- Plus d'un quart des répondants ayant déclaré ne pas avoir de handicap ont affirmé qu'un bon équilibre travail/vie privée était un facteur de motivation pour continuer à exercer ou à reprendre la profession (28 %), tandis qu'un plus petit pourcentage de ceux ayant déclaré qu'ils avaient un ou plusieurs handicaps ont indiqué ce facteur (19 %).
- Les répondants s'étant auto-identifiés comme étant non binaires ont déclaré que le devoir social et/ou un intérêt à exercer un rôle de leadership en éducation étaient des facteurs de motivation dans une plus grande proportion que les répondants cisgenres.
- Des différences quant aux facteurs de motivation sont également apparues entre les groupes d'orientation sexuelle. Un pourcentage plus important de répondants décrivant leur orientation sexuelle comme étant allosexuelle

ont déclaré que le devoir social et le fait de travailler avec des collègues motivants étaient des facteurs de motivation.

- Parmi toutes les catégories raciales, les répondants s'étant auto-identifiés comme étant Asiatiques du Sud-Est, Noirs, Asiatiques du Sud et/ou Juifs ont déclaré que leur fierté à travailler dans le domaine de l'éducation les motivait dans des proportions plus importantes que ceux s'étant auto-identifiés comme étant Blancs. En outre, plus de la moitié des répondants s'étant auto-identifiés comme étant Blancs, Asiatiques de l'Est et Asiatiques du Sud-Est ont indiqué que la sécurité financière était un facteur de motivation, alors que ceux s'étant auto-identifiés comme étant Asiatiques du Sud, Noirs et/ou Moyen-Orientaux ou Asiatiques de l'Ouest ont choisi ce facteur de motivation dans des proportions plus faibles.

Ensemble, ces modèles reflètent des expériences et des aspirations professionnelles variées au sein du corps enseignant.

## **Expérience et pratique professionnelle**

### **Types de postes**

Sur l'ensemble des répondants, les deux types de postes les plus courants sont les postes à temps plein (permanents) (60 %) et les postes de suppléance à la journée (occasionnels) (14 %).

### **Quantité de travail**

Sur l'ensemble des répondants, 69 % ont indiqué avoir travaillé à peu près autant qu'ils l'avaient souhaité au cours de l'année scolaire 2024-2025, tandis que 12 % ont affirmé avoir travaillé moins qu'ils l'avaient souhaité, et 12 %, plus qu'ils l'avaient souhaité.

### **Types d'employeurs**

L'expérience en matière d'emploi différait entre les répondants des conseils scolaires de langue anglaise et ceux des conseils scolaires de langue française. Parmi les répondants occupant un poste à temps plein (permanent), un taux plus important de ceux ayant travaillé dans un conseil scolaire de langue anglaise ont déclaré avoir travaillé à peu près autant qu'ils l'avaient souhaité durant l'année scolaire 2024-2025, alors qu'un taux plus important de ceux ayant travaillé dans un conseil scolaire de langue française ont affirmé avoir travaillé plus qu'ils l'avaient souhaité.

### **Intention de quitter la profession enseignante par type de poste**

L'intention de quitter la profession enseignante (déclarée) varie selon le type de poste. Près des trois quarts des répondants occupant un poste de direction d'école ou de direction

adjointe ont indiqué qu'ils prévoyaient quitter la profession au cours des dix prochaines années, et plus de la moitié d'entre eux ont indiqué qu'ils prévoyaient prendre leur retraite dans les cinq prochaines années. Alors que plus de la moitié des répondants occupant un poste en enseignement à temps plein (permanent) ont fait part de leur intention de quitter la profession au cours des dix prochaines années, un quart d'entre eux ont indiqué n'avoir aucun projet en ce sens. En revanche, une plus grande proportion de répondants occupant un poste en enseignement (remplacement à long terme) – tant à temps plein qu'à temps partiel – ont indiqué qu'ils ne prévoyaient pas, pour le moment, quitter la profession au cours de la prochaine décennie.

### **Obstacles à l'obtention d'un poste en enseignement à temps plein**

Parmi les répondants qui ont été embauchés en tant qu'enseignants pour la première fois en Ontario au cours des cinq dernières années et qui n'enseignent pas à temps plein, les obstacles à l'obtention d'un poste à temps plein les plus souvent cités étaient les suivants :

1. impact de l'ancienneté dans le milieu de travail (55 %);
2. lieu géographique – les postes disponibles sont éloignés de mon lieu de résidence (33 %);
3. aucun poste à temps plein ou vacant (13 %).

Parmi les enseignants formés à l'étranger qui n'enseignaient pas à temps plein, les obstacles les plus fréquemment cités pour obtenir un poste en enseignement à temps plein étaient les suivants :

1. impact de l'ancienneté dans le milieu de travail (26 %);
2. lieu géographique – les postes disponibles sont éloignés de mon lieu de résidence (23 %);
3. On me dit que je n'ai pas d'«expérience canadienne» (21 %).

## **Données démographiques et sentiment d'appartenance**

### **Sentiment d'appartenance**

Alors que de nombreux répondants de l'échantillon complet du sondage ont déclaré avoir rarement ou jamais éprouvé un sentiment d'appartenance amoindri au cours de l'année scolaire 2024-2025, des analyses plus approfondies à l'aide d'indices de disproportionnalité ont mis en évidence les différentes expériences rapportées par plusieurs groupes en quête d'équité.

### **Disproportionnalité pour les groupes en quête d'équité**

Dans le cadre des résultats du sondage *Regard sur l'enseignement 2025*, des indices de disproportionnalité ont été déterminés afin de comprendre dans quelle mesure divers groupes démographiques ont déclaré avoir vécu des expériences disproportionnées, avec un sentiment d'appartenance amoindri en raison de la discrimination, du racisme et/ou des microagressions

dans différents aspects de leur milieu de travail, par rapport à l'ensemble des répondants.

Plusieurs groupes en quête d'équité ont fait état d'expériences disproportionnées quant à un sentiment d'appartenance amoindri. La surreprésentation des répondants qui ont toujours ou souvent éprouvé un sentiment d'appartenance amoindri dans divers milieux de travail (p. ex., en salle de classe, plus vastement dans la communauté scolaire, avec les collègues) est particulièrement visible parmi ceux qui se considèrent comme étant des personnes en situation de handicap et ceux qui s'auto-identifient comme étant non binaires, bisexuels, homosexuels et/ou homosexuelles. De même, des expériences disproportionnées dans divers milieux de travail ont également été observées dans plusieurs catégories raciales, en particulier parmi les répondants qui se sont auto-identifiés comme étant des pédagogues appartenant aux catégories raciales suivantes : Asiatiques du Sud, Noirs, Moyens-Orientaux/Asiatiques de l'Ouest, Autochtones de l'Amérique du Nord (y compris Premières Nations, Métis et Inuit), Juifs et de race mixte.

### **Indicateurs de carrière selon les données démographiques**

Parmi les facteurs de motivation, les cheminements professionnels d'intérêt et les raisons de quitter la profession, l'expérience des répondants varie en fonction de l'identité. Un exemple notable est l'intérêt manifesté à occuper un poste de direction d'école ou de direction adjointe parmi tous les groupes démographiques. Parmi les répondants qui occupaient un poste

en enseignement permanent (temps plein), plus d'un quart de ceux qui se sont auto-identifiés comme étant Noirs ont déclaré avoir l'intention d'occuper un poste de direction d'école ou de direction adjointe au cours des cinq prochaines années. De même, un pourcentage plus important de répondants s'auto-identifiant comme étant non binaires, pansexuels et/ou queers sont plus nombreux à souhaiter accéder à d'autres postes de leadership dans les écoles.

## **Aspirations et expériences**

### **Perspectives de cheminements professionnels d'intérêt**

Au cours des cinq prochaines années, les principaux cheminements professionnels d'intérêt sont les suivants :

1. poursuite de l'enseignement de la matière actuelle et dans la même capacité (57 %);
2. passage à l'enseignement à un autre niveau ou d'une autre matière (20 %);
3. autre poste de leader(e) à l'échelle de l'école (p. ex., chef de section, leader[e] d'une matière) (15 %).

Parmi les autres aspirations, citons les postes de direction d'école ou de direction adjointe (11 %) et les prêts de service (11 %). Les tendances diffèrent selon l'année du premier emploi, le palier d'enseignement et le moment prévu de quitter la profession.

Les aspirations professionnelles des membres sont étroitement liées

aux moments prévus de quitter la profession. Une plus grande proportion de répondants souhaitant passer d'un poste à temps plein (permanent) à un poste de suppléance à la journée (occasionnel) ont exprimé leur intention de quitter la profession au cours des trois prochaines années (54 %), par rapport à ceux intéressés à poursuivre d'autres cheminements en enseignement.

La majorité des répondants souhaitant occuper un poste de direction d'école ou de direction adjointe ont également fait part de leur intention de quitter la profession. En effet, presque 80 % d'entre eux prévoient quitter la profession au cours des dix prochaines années.

Les obstacles à la poursuite d'autres cheminements professionnels d'intérêt les plus souvent cités sont les suivants :

1. perte d'ancienneté en changeant d'école ou de conseil scolaire (23 %);
2. trop d'obstacles administratifs pour poser ma candidature à de nouvelles possibilités (20 %);
3. les postes que je souhaite occuper ne sont pas souvent disponibles ou ne font pas l'objet d'une embauche (18 %).

Parallèlement, quatre répondants sur dix (40 %) ont déclaré ne pas souhaiter saisir d'autres occasions.

## **Abandon de la profession enseignante : quand et pourquoi**

### **Abandon de la profession enseignante**

Les répondants ont estimé qu'ils quitteraient la profession selon les échéances suivantes :

- 21 % ont l'intention de la quitter au cours des trois prochaines années;
- 27 % dans un délai de quatre à dix ans;
- 14 % dans plus de dix ans;
- 27 % n'ont actuellement pas l'intention de quitter la profession au cours des dix prochaines années.

Parmi les répondants qui pourraient quitter définitivement la profession enseignante au cours des cinq prochaines années, les raisons les plus souvent citées sont les suivantes :

1. impact sur ma santé mentale (35 %);
2. retraite (34 %);
3. sentiment de manque de sécurité à l'école et/ou dans le système scolaire (24 %).

Parmi les autres facteurs d'influence, notons le manque général de satisfaction au travail, le désir de changement, les défis en enseignement découlant de la pandémie, le manque d'occasions de croissance au chapitre de la carrière et des difficultés de santé physique.

## **Différences selon l'ancienneté dans la profession et le palier d'enseignement**

Au fur et à mesure que les années d'emploi en éducation augmentent parmi les répondants, on constate que substantiellement plus de répondants prévoient prendre leur retraite, allant de 6 % chez ceux employés depuis moins de cinq ans à 67 % chez ceux employés depuis plus de 20 ans. Inversement, plus les répondants ont de l'ancienneté, moins ils envisagent de quitter la profession en raison d'un manque de stabilité à long terme dans un emploi.

Les différences entre les paliers d'enseignement ont révélé que les répondants du palier élémentaire, du palier secondaire et ceux qui enseignent aux deux paliers ont vécu des expériences variées en matière de santé mentale. Plus d'un tiers des répondants qui occupaient un poste au palier élémentaire ont déclaré l'impact sur leur santé mentale comme raison de quitter la profession enseignante au cours des cinq prochaines années, alors qu'un taux plus faible de répondants qui enseignent aux deux paliers ont déclaré la même chose. Inversement, une plus grande proportion de répondants travaillant aux deux paliers ont indiqué que le manque de stabilité d'emploi à long terme était la raison pour laquelle ils pourraient quitter la profession, par rapport aux répondants travaillant au palier élémentaire ou secondaire.

## **Interactions avec l'Ordre**

Les répondants ont également fait part de leurs commentaires concernant leurs interactions avec l'Ordre, y compris leurs perceptions de la qualité des services, de la transparence et de la communication.

Ces informations permettent d'améliorer en permanence les processus réglementaires, la transparence et la prestation de services.

## **Conclusion**

Le sondage *Regard sur l'enseignement 2025* met en lumière une profession profondément dévouée à la réussite des élèves, ancrée dans la fierté professionnelle et engagée à intégrer des pratiques équitables à son travail quotidien. Parallèlement, les résultats montrent qu'il existe des défis continus affectant la rétention du personnel enseignant, le sentiment d'appartenance, l'avancement de carrière au sein de la profession, l'impact sur la santé mentale, la stabilité d'emploi et l'accès à de l'aide au début de la carrière.

L'ensemble des résultats fournit une image complète permettant de mettre en avant les efforts déployés à l'échelle du système pour soutenir la profession enseignante à long terme.



 [oct-oeeo.ca/fbfr](https://www.facebook.com/oct-oeeo.ca/fbfr)

 [oct-oeeo.ca/yt](https://www.youtube.com/oct-oeeo.ca/yt)

 [oct-oeeo.ca/Xfr](https://www.x.com/oct-oeeo.ca/Xfr)

 [oct-oeeo.ca/li](https://www.linkedin.com/company/oct-oeeo.ca/li)



Ordre des enseignantes  
et des enseignants  
de l'Ontario

L'organisme de réglementation  
de l'enseignement en Ontario

Pour en savoir plus :  
Ordre des enseignantes et  
des enseignants de l'Ontario  
101, rue Bloor Ouest  
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 437-880-3000  
Télécopieur : 416-961-8822  
Sans frais (Canada et États-Unis) :  
1-833-966-5588

ATS : 711  
Courriel : [info@oeeo.ca](mailto:info@oeeo.ca)  
[oeeo.ca](https://www.oeeo.ca)