

Transition à l'enseignement 2015



Ontario
College of
Teachers
Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario

Transition à l'enseignement 2015

Postes plus nombreux en enseignement pour les anglophones en début de carrière en Ontario et fin du surplus de francophones.

Table des matières

1. Sommaire – 1

- Historique de l'offre et de la demande de personnel enseignant en Ontario – 1
- Déclin du surplus, brève augmentation et chute considérable à l'horizon – 3
- Points saillants du sondage de 2015 – 5
- Mise en contexte des procédures d'embauche – 9

2. Situation d'emploi en Ontario – 10

- Constance dans la progression du plein emploi en première année de carrière – 10
- Taux de chômage en chute libre en 2015 dans les cinq premières années de carrière – 14
- Nouvelle diminution de la durée d'attente pour un emploi en enseignement en 2015 – 18
- Très bonne situation d'emploi des pédagogues autorisés à enseigner il y a 10 ans – 20
- Nombre élevé de nouveaux pédagogues occupant un emploi secondaire pour augmenter leurs revenus – 21
- Fin des années de surplus d'enseignants francophones nouvellement agréés – 23
- Variété de situations d'emploi parmi les enseignants anglophones nouvellement agréés en Ontario – 27
- Amélioration des perspectives d'emploi en Ontario et diminution du nombre de déménagements hors province – 29
- Plein emploi rare dans presque chaque région, malgré les améliorations – 31
- Peu d'amélioration pour les enseignants néo-canadiens – 34

3. Recherche d'emploi et concurrence – 36

- Importante disposition à déménager et à enseigner pour divers employeurs – 36
- Forte concurrence pour l'obtention de postes en première année de carrière en Ontario – 37

4. Expérience en enseignement au cours des premières années de carrière – 39

- Affectations difficiles pour beaucoup, en première année de carrière – 39
- Concordance générale entre les qualifications en enseignement et les affectations – 40
- Inquiétudes quant à la sécurité d'emploi en début de carrière et optimisme à l'égard de la profession – 40

5. Formation à l'enseignement, programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) et perfectionnement professionnel – 43

- Accord des diplômés des dernières années pour augmenter le nombre d'heures de stage – 43

Table des matières

- Haute estime envers le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant – 47
- Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière – 49

6. Suppléance à la journée – 52

- Nombre d'inscriptions sur les listes de suppléance à la journée toujours élevé en début de carrière, mais progression plus rapide vers d'autres types d'emploi – 52
- Taux de satisfaction élevé quant aux journées assignées aux personnes inscrites sur les listes de suppléance à la journée – 53
- Beaucoup moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants – 53

7. Planification de carrière et attachement à la profession enseignante – 58

- Démotivation accrue en début de carrière quant à l'avenir professionnel en Ontario – 58
- Renouvellements des inscriptions à l'Ordre toujours en baisse – 58

8. Conclusion – 62

9. Méthodologie – 64

- Objectifs et parrainage de l'étude – 64
- Conception du sondage et mode de distribution – 64
- Plan d'échantillonnage et administration des sondages – 65
- Taux de réponse et marges d'erreur – 66

10. Renseignements démographiques – 68

- Diplômés de l'Ontario – 68
- Enseignants néo-canadiens – 70
- Ontariens agréés après avoir suivi une formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger – 71
- Enseignants provenant d'autres provinces qui migrent vers l'Ontario – 72

11. Glossaire – 73

1. Sommaire

Historique de l'offre et de la demande de personnel enseignant en Ontario

L'étude sur la transition à l'enseignement examine la situation d'emploi, les expériences en début de carrière et le perfectionnement professionnel des personnes récemment autorisées à enseigner en Ontario. Depuis 2001, les sondages annuels sur la transition à l'enseignement permettent de suivre les effets des fluctuations de l'offre et de la demande de postes en enseignement en Ontario sur l'emploi de chaque cohorte successive de nouveaux pédagogues.

Cette étude a commencé alors que les conseils scolaires étaient aux prises avec une pénurie à court terme provoquée par des départs à la retraite. Cette pénurie, apparue en 1998, a duré environ cinq ans. En effet, dès le milieu des années 2000, il y avait chaque année de plus en plus d'enseignantes et d'enseignants en début de carrière que de postes disponibles. Ce surplus a augmenté chaque année depuis 2005.

En 2014, l'étude a cependant révélé que le surplus au sein du corps enseignant en Ontario a culminé en 2013. Cette année, les résultats confirment que ce surplus diminue et que les enseignantes et enseignants en début de carrière sont plus nombreux à connaître une situation d'emploi plus favorable, et ce, pour une deuxième année consécutive. Du côté des francophones, le surplus est chose du passé et une nouvelle pénurie poindrait même à l'horizon.

Au début des années 2000, le marché de l'emploi en enseignement en Ontario était fort accueillant pour les nouveaux membres de la profession récemment autorisés à enseigner.

La plupart des diplômés des universités de la province, tant les francophones que les anglophones¹, ont facilement obtenu un poste en enseignement dans une école financée par les fonds publics de l'Ontario ou encore dans une école privée. Mais, quelques années plus tard, il était évident que la pénurie s'était résorbée et qu'elle avait fait place à un surplus grandissant, lequel allait occasionner une hausse croissante des taux de chômage et de sous-emploi chez les enseignantes et enseignants en Ontario.

Comment est-on passé d'une situation de pénurie à une situation de surplus?

En enseignement, les possibilités d'emploi découlent principalement des départs à la retraite. Dans une moindre mesure, les possibilités d'emploi sont également attribuables aux pédagogues qui quittent leur poste avant la retraite, aux changements apportés à la politique gouvernementale et au financement des conseils scolaires, ainsi qu'à l'augmentation ou la diminution du nombre d'inscriptions d'élèves.

¹ Les «enseignants francophones» sont les pédagogues qualifiés pour enseigner dans les écoles de langue française ou pour enseigner le français langue seconde dans les écoles de langue anglaise, ou qui enseignent le français dans ces écoles, tandis que les «enseignants anglophones» sont ceux qui sont qualifiés pour enseigner en anglais et qui ne détiennent ni les qualifications pour enseigner le français ni n'enseignent en français.

Des départs à la retraite² en forte hausse de 1998 à 2002 ont assuré aux nouveaux diplômés de ces années des emplois permanents en enseignement³ en très grand nombre. Préoccupés par la pénurie d'enseignants par rapport à la demande, les conseils scolaires ont procédé résolument au recrutement de pédagogues prêts à retourner à l'enseignement. Dans toutes les régions de la province, la plupart des nouveaux enseignants et enseignantes se trouvaient un emploi permanent relativement facilement et tôt dans leur carrière.

Chaque année, la profession perd de façon temporaire ou permanente un certain nombre de ses membres, ou encore, certains quittent la province pour poursuivre leur carrière en enseignement ailleurs. Par contre, d'autres réintègrent la profession en Ontario. De nouvelles politiques provinciales, comme le financement de nouveaux postes en enseignement pour réduire le nombre d'élèves par classe et l'extension des classes de jardin d'enfants, entraînent de nouveaux débouchés pour les nouveaux venus. Par contre, le récent déclin graduel des inscriptions d'élèves en Ontario réduit la demande d'enseignantes et d'enseignants.

Au cours des dernières années, les changements aux politiques et au nombre

2 Dans le présent document, l'expression «départs à la retraite» désigne le nombre annuel d'enseignants de l'Ontario, membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO), qui partent à la retraite ou qui prévoient le faire, conformément aux chiffres publiés par le RREO. Chaque année, d'autres pédagogues qui enseignent dans les écoles privées et qui ne sont pas membres du RREO prennent aussi leur retraite.

3 L'expression «emploi permanent en enseignement» fait référence à un poste en enseignement, à temps plein ou à temps partiel, qui ne comporte pas de date définitive de fin d'emploi.

d'élèves ont eu tendance à s'équilibrer et ainsi à atténuer leur incidence sur le nombre d'emplois en enseignement disponibles. Ceux qui recommencent à enseigner dans la province remplacent chaque année une partie des enseignants qui ont quitté la profession avant la retraite. Par conséquent, le nombre de départs à la retraite est le facteur clé qui influe le plus sur la demande annuelle.

De 1998 à 2002, un nombre record d'enseignantes et d'enseignants de l'Ontario ont pris leur retraite, soit 7 200 par année en moyenne. Embauchés en très grand nombre dans les années 1960 et 1970, ils atteignaient alors l'âge de la retraite. Cette vague de départs à la retraite, dont l'âge était un facteur déterminant, a eu lieu en cinq ans à peine du fait de l'introduction, en 1998, de dispositions améliorées pour la retraite anticipée. En même temps, en comparaison avec la vague de départs, le nombre de nouveaux enseignants et enseignantes⁴ amorçant leur carrière chaque année était bas.

Dans les conseils scolaires de langue française comme ceux de langue anglaise, il y avait un nombre inhabituellement élevé de postes en enseignement vacants en raison des départs à la retraite aux paliers élémentaire et secondaire dans chaque région de la province. Cette vague a généré un grand nombre de possibilités d'emploi pour les quelque 9 200 nouveaux sur le marché ontarien de l'emploi en enseignement chaque année pendant ces cinq ans. Il existait alors un équilibre relatif entre l'offre et la demande de postes en enseignement dans la province.

4 Dans le présent document, l'expression «nouveaux enseignants et enseignantes» désigne les nouveaux membres agréés de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, y compris les nouveaux diplômés de l'Ontario et les membres de la profession formés dans un autre territoire de compétence qui obtiennent l'agrément dans la province.

Une fois la vague retombée, le nombre de départs à la retraite a chuté considérablement et a continué d'être relativement peu élevé à partir de 2003. Cependant, le nombre de nouveaux enseignants et enseignantes a augmenté considérablement, que ces derniers aient été diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario, d'un établissement non universitaire ayant reçu l'autorisation ministérielle d'offrir des programmes de formation à l'enseignement en Ontario ou d'un des collèges frontaliers américains offrant des programmes spéciaux conçus pour les Ontariens, ou encore qu'ils aient suivi leur formation en Australie ou ailleurs à l'étranger, ou qu'ils aient quitté une autre province ou un autre pays pour s'établir en Ontario.

À partir de 2005, le marché de l'emploi en enseignement en anglais est devenu de plus en plus compétitif, avec peu de nouveaux emplois, comparativement au nombre toujours croissant de personnes nouvellement diplômées en enseignement. Cette situation était particulièrement vraie pour les personnes détenant les qualifications requises pour enseigner au cycle primaire-moyen.

Chaque année, un nombre croissant de nouveaux membres de la profession demeuraient sans emploi et un nombre grandissant d'entre eux devait attendre plus longtemps avant de passer de la suppléance à la journée à des contrats à durée limitée ou à des emplois permanents, tout comme de passer de contrats à temps partiel à des contrats à temps plein. Alors que les diplômés des quelques dernières années en situation de sous-emploi poursuivaient leurs recherches pour obtenir plus de journées de suppléance, des postes de suppléance à long terme ou le plein emploi, chaque cohorte successive de nouveaux venus affrontait un marché de l'emploi de plus en plus saturé. Le marché est devenu encore plus compétitif au fil du temps en raison du manque

relatif de postes en enseignement. (Voir le tableau à la page suivante.)

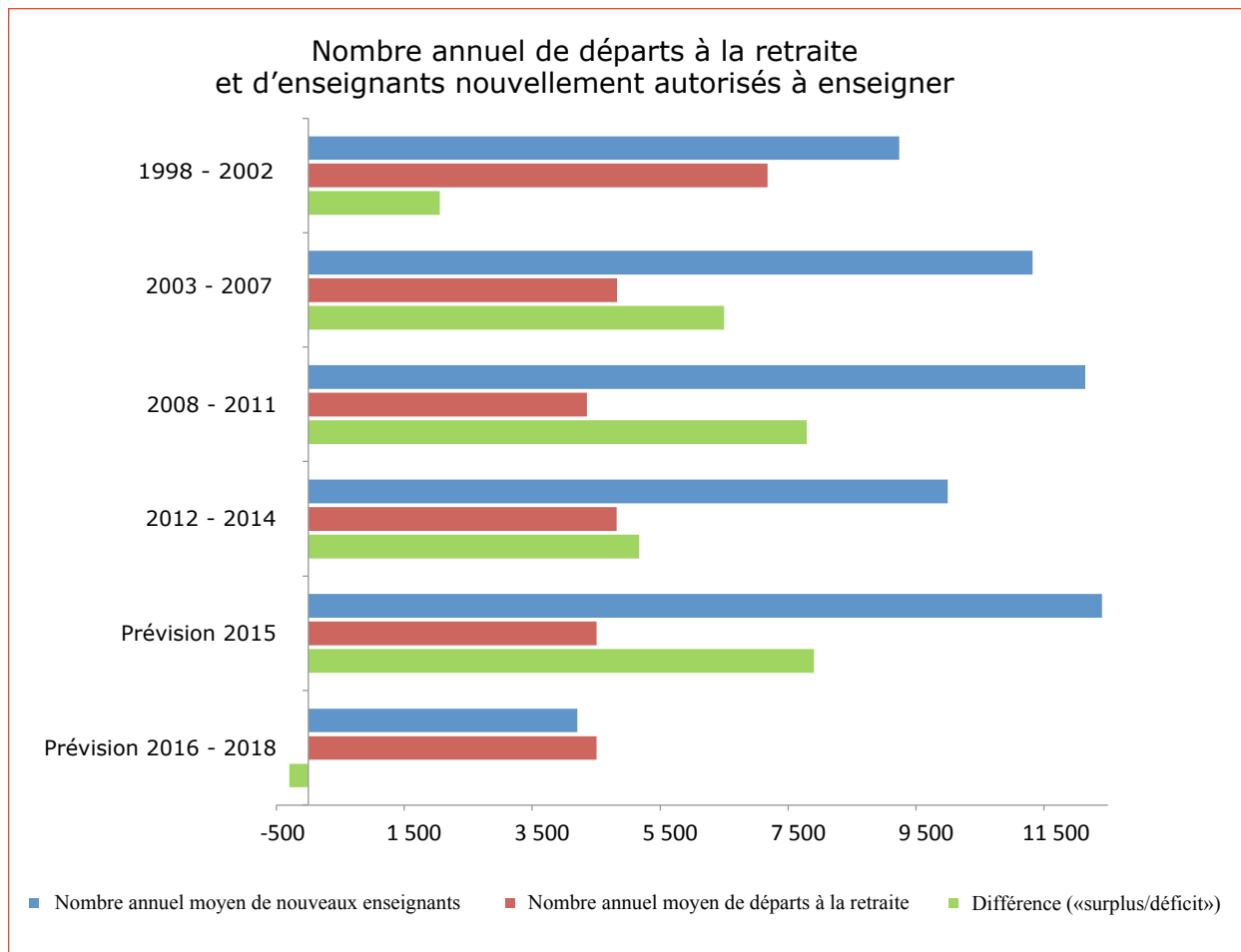
De 2003 à 2007, le nombre annuel moyen de départs à la retraite a chuté considérablement, et de façon encore plus marquée de 2008 à 2011. Par contre, le nombre annuel moyen de certificats de qualification et d'inscription délivrés en Ontario a augmenté substantiellement pendant les mêmes périodes. De 1998 à 2002, la différence entre l'offre et la demande de postes en enseignement a entraîné un surplus annuel de 2 000 nouveaux enseignants et enseignantes par rapport au nombre de personnes retraitées, nombre qui est passé à 6 500 au milieu des années 2000 et à près de 7 800 par année pendant la période 2008-2011, soit un surnombre près de quatre fois plus élevé que celui existant dix ans plus tôt.

Le surnombre de pédagogues et ses conséquences, qui concernaient au départ les anglophones qualifiés pour enseigner au cycle primaire-moyen, ont fini par toucher également ceux du secondaire dont les matières étaient les mathématiques et les sciences, ainsi que les francophones enseignant en français ou le français langue seconde.

Pendant ce temps, la concurrence accrue au sein du marché de l'emploi en enseignement en Ontario étant de plus en plus connue, le nombre d'inscriptions aux programmes consécutifs de formation à l'enseignement a décliné. Il est passé d'un sommet d'environ 16 500 postulants en 2007 à environ 9 500 par an en 2013 et en 2014.

Déclin du surplus, brève augmentation et chute considérable à l'horizon

Les trois dernières années marquent un changement important de l'offre et de la demande de postes en enseignement. Les nouveaux diplômés de l'Ontario devenus



membres de l'Ordre de 2012 à 2014 étaient près de 10 % moins nombreux que la moyenne des quatre années précédentes. Le nombre d'Ontariennes et d'Ontariens diplômés des collèges frontaliers agréés en Ontario a plongé de plus de 60 %. Parallèlement, le nombre de nouveaux membres de l'Ordre formés ailleurs que dans la province a chuté de plus de 40 %.

En moyenne, plus de 2 150 postulants en moins ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario de 2012 à 2014, comparativement à la période allant de 2008 à 2011.

Pendant ce temps, les départs à la retraite ont quelque peu augmenté ces trois dernières

années, soit de 450 en moyenne chaque année comparativement à la période de quatre ans qui a précédé. À la suite de cette diminution du nombre de nouveaux enseignants et enseignantes, d'une part, et de cette légère augmentation de la demande causée par les départs à la retraite, d'autre part, le surplus annuel est passé d'une moyenne de près de 7 800 dans la période précédente à une moyenne d'environ 5 170 au cours des trois dernières années.

En raison de l'introduction, en 2015, du programme de formation à l'enseignement prolongé en Ontario, le nombre annuel d'inscriptions dans les facultés d'éducation de l'Ontario diminuera d'environ 50 %

comparativement aux années précédentes. L'entrée en vigueur du nouveau programme étant prévue sur deux ans, la première cohorte de diplômés n'est attendue que pour 2017. Par conséquent, en 2016, le nombre de nouveaux membres de la profession agréés en Ontario sera très faible et coïncidera avec la période de recrutement des conseils scolaires pour l'année scolaire 2016-2017. Ensuite, le nombre de nouveaux agréments annuels restera beaucoup plus bas qu'avant 2015. (Voir le tableau ci-dessous.)

L'année 2015 est charnière à plus d'un titre. En effet, de nombreux diplômés en enseignement d'années antérieures avaient remis à plus tard une carrière en enseignement et n'ont donc pas postulé à l'Ordre avant 2015. Ils ont cependant été nombreux à le faire cette année, avant l'échéance du 31 août 2015, laquelle marquait la fin de leur admissibilité à l'agrément selon les règlements en vigueur avant l'introduction du programme prolongé. Cela a engendré une hausse notable du nombre de nouveaux agréments en Ontario en 2015. Selon toute vraisemblance, nombre de ces diplômés des années antérieures désirent en fait conserver l'option d'enseigner un jour et pourraient donc encore reporter leur entrée sur le marché de l'emploi en enseignement. Le contraste sera saisissant en 2016, une année pour laquelle l'Ordre prévoit l'inscription de seulement 2 800 nouveaux

membres, puisque la plupart des personnes étudiant en enseignement en Ontario en 2015 n'obtiendront leur diplôme qu'en 2017.

Selon les prévisions, d'ici 2020, il y aura en moyenne 4 500 départs à la retraite par an. Par conséquent, la différence entre l'offre et la demande de postes en enseignement n'équivaudra plus à un surcroît de la demande. Au contraire, de 2016 à 2018, on devrait assister à un léger manque d'effectifs enseignants. Le marché sera alors en faveur des personnes à la recherche d'un poste en enseignement, du jamais vu depuis les années 1998 à 2002. Cette relance donnera lieu à de nouvelles possibilités pour bon nombre d'enseignantes et d'enseignants encore sous-employés qui s'étaient retrouvés dans le surplus des années antérieures et qui auront enfin accès au plein emploi.

Points saillants du sondage de 2015

En 2015, on a mené des sondages en ligne auprès de vastes échantillons d'enseignantes et d'enseignants qui s'étaient joints à l'Ordre en 2005 et au cours de la période allant de 2010 à 2014. On a obtenu un total de 3 850 réponses. Les taux de réponse variaient de 14 à 26 %, pour une moyenne globale de 19 %. Le taux d'exactitude est de 1,6 %, variant de 3 à 5,7 % pour les composantes d'échantillon individuelles, 19 fois sur 20.

Pédagogues nouvellement agréés (diplômés des facultés de l'Ontario ou d'ailleurs)

Années	Nouveaux pédagogues agréés annuellement
2008 à 2011	12 138 (réel)
2012 à 2014	9 987 (réel)
2015	12 400 (prévu)
2016	2 800 (prévu)
2017	4 700 (prévu)
2018	5 000 (prévu)

De 2012 à 2014, le nombre annuel moyen de nouveaux agréments a chuté de 18 % comparativement à la période de quatre ans précédente. En même temps, l'attrition⁵ au sein de la catégorie en début de carrière s'est accélérée. Historiquement, le taux d'enseignantes et d'enseignants nouvellement agréés qui abandonnent leur inscription à l'Ordre dans les cinq ans suivant leur agrément est de moins de 10 %, mais il est aujourd'hui beaucoup plus élevé, soit environ 17 %.

Ces deux facteurs – la baisse du nombre de nouveaux membres de la profession conjuguée au départ d'une plus grande proportion d'enseignantes et d'enseignants agréés en début de carrière – ont contribué à l'importante baisse des taux de chômage en 2015. En première année de carrière, le taux de chômage a chuté de 16 points en deux ans, passant d'un sommet de 38 % en 2013 à 22 % en 2015. Les taux de sous-emploi ont également beaucoup diminué pendant la même période parmi les pédagogues de la deuxième à la cinquième année de carrière.

D'autres améliorations sur le marché de l'emploi sont notables en 2015. Plus sont employés à temps plein dans les cinq premières années de leur carrière. Moins ont recours au cumul de postes dans plus d'une école. En première année de carrière, ils sont plus nombreux à faire de la suppléance à long terme ou à obtenir un emploi permanent en enseignement en Ontario avant la fin de leur première année scolaire au sein de la profession.

Même si, en 2015, nombreux sont ceux qui, en début de carrière, affrontent toujours des mois, voire des années, de sous-emploi,

⁵ L'attrition désigne les enseignants agréés en Ontario qui ne renouvellent pas leur adhésion à l'Ordre.

les sondages de cette année indiquent que la situation de surnombre et les défis posés par le début d'une carrière en enseignement en Ontario sont bel et bien révolus pour les enseignantes et enseignants francophones de l'Ontario, qu'ils enseignent en français ou le français langue seconde. Le marché pourrait même bientôt recommencer à en manquer.

En 2015, les taux de chômage en première année de carrière des diplômés des programmes en français de l'Ontario et de ceux qualifiés pour enseigner le français langue seconde ont beaucoup diminué. Les diplômés des programmes en français présentent cette année un taux de chômage de seulement 4 %, une baisse par rapport aux 13 % de 2014, après un sommet de 18 % en 2012. Ceux qui enseignent le français langue seconde en première année de carrière après leur agrément ont connu un taux de chômage de seulement 3 %, une baisse par rapport aux 11 % de 2014, après un sommet de 17 % en 2013.

Le taux d'emploi des anglophones de l'Ontario en première année de carrière après l'obtention de leur agrément a aussi augmenté. Leur taux de chômage a chuté, passant de 45 % en 2013 à 31 % en 2015. Malgré cette amélioration remarquable, la situation concernant l'emploi des nouveaux pédagogues anglophones demeure défavorable comparativement à celle de leurs homologues francophones.

Depuis 2012, les taux de chômage des pédagogues anglophones en première année de carrière résidant en Ontario diminuent à tous les cycles. En 2015, ces taux vont d'un peu moins de 25 % parmi les pédagogues qualifiés pour enseigner au cycle moyen-intermédiaire et l'éducation technologique à environ 33 % parmi ceux qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen et intermédiaire-supérieur.

Le taux d'emploi des pédagogues anglophones qualifiés pour enseigner au cycle intermédiaire-supérieur dépend cependant beaucoup des matières d'enseignement. Les personnes qualifiées pour enseigner les mathématiques, les sciences ou l'informatique sont plus nombreuses à occuper un emploi. Leur taux de chômage est d'environ 25 % contre 40 % parmi leurs collègues qui ne possèdent pas ces qualifications plus en demande.

Malgré un marché de l'emploi devenu beaucoup plus favorable en Ontario pour les pédagogues nouvellement agréés, nombre d'entre eux n'obtiennent pas rapidement le plein emploi. En 2015, seulement moins de la moitié des nouveaux diplômés de l'Ontario déclarent le plein emploi pendant leur première ou leur deuxième année de carrière. En outre, le tiers d'entre eux doivent patienter quatre ans avant de l'atteindre. La durée d'attente pour un poste permanent en enseignement est toujours longue en 2015, même si la situation s'est grandement améliorée par rapport aux résultats reflétés dans nos sondages il y a deux ans.

Nombre de ceux qui ont travaillé en enseignement pendant l'année scolaire 2014-2015 ont dû se contenter de cumuler des postes⁶ ou de signer des contrats à statut précaire⁷. Moins du quart d'entre eux ont

6 Le cumul de postes désigne une situation où l'enseignant fait de la suppléance à la journée, enseigne à temps partiel ou enseigne dans plus d'une école. On décrit dans la prochaine section les nouvelles procédures établies pour assurer une entrée progressive dans la profession enseignante au moyen de la suppléance à la journée. Ces procédures touchent un grand nombre de nouveaux enseignants embauchés par les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario.

7 Les contrats d'enseignement à statut précaire sont des contrats qui ont une date de fin précise ou qui ne précisent pas le nombre de jours d'enseignement par semaine.

obtenu un contrat permanent en enseignement avant la fin de l'année scolaire. Cette situation d'emploi pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière s'explique en partie par la mise en place, en 2012, de procédures pour l'insertion progressive du nouveau personnel enseignant (suppléance à la journée, suppléance à long terme et poste permanent) dans les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario.

Puisque le marché de l'emploi en Ontario s'est amélioré au cours des deux dernières années, moins de diplômés nouvellement agréés cherchent à l'extérieur de la province un premier emploi en enseignement. De plus, étant donné l'amélioration du marché, un plus grand nombre de postes en enseignement disponibles pour les pédagogues en première année de carrière se trouvent dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario.

Depuis notre sondage de 2013, le nombre de nouveaux diplômés en enseignement qui postulent pour enseigner à l'extérieur de l'Ontario est passé du quart (24 %) à près de un sixième (18 %). De surcroît, notre sondage de 2015 indique qu'ils sont seulement 9 % à avoir accepté un poste ailleurs qu'en Ontario pendant leur première année de carrière, une baisse importante comparativement aux 17 % de 2013. De même, dorénavant, ils sont moins nombreux à planifier d'enseigner à l'extérieur de la province pendant la deuxième année qui suit leur agrément.

Toutefois, ceux qui quittent l'Ontario continuent de déclarer avoir une meilleure situation d'emploi que leurs collègues qui y demeurent.

Malgré l'augmentation du nombre de possibilités d'emploi dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario, ce sont les écoles indépendantes de la province qui

continuent d'embaucher le plus de pédagogues en première année de carrière, et ce, d'une manière disproportionnée par rapport au nombre total de ces écoles en Ontario.

Plus de 25 % des diplômés de programmes de langue anglaise qui ont obtenu l'agrément en 2014 ont postulé dans des écoles indépendantes de l'Ontario. De plus, le huitième des diplômés nouvellement agréés qui ont été embauchés pour enseigner en Ontario pour l'année scolaire 2014-2015 l'ont été dans une école indépendante. La part d'emplois permanents était encore plus disproportionnée, puisque plus du quart des emplois permanents en enseignement en Ontario se trouvaient dans des écoles privées.

La majorité des enseignants en première année de carrière occupent des postes, la plupart à temps partiel, qui n'exigent pas l'agrément en enseignement en Ontario. Ils affirment le faire par nécessité, à défaut de revenus tirés d'un poste en enseignement ou pour augmenter ceux-ci. Nombreux sont ceux qui occupent d'autres emplois avec des enfants ou des jeunes ou encore liés à l'éducation. Plus de 20 % d'entre eux déclarent qu'ils envisagent d'autres possibilités de carrière.

Le marché de l'emploi s'est amélioré en 2015 dans toute la province. Dans chaque région, on remarque une diminution du chômage et du sous-emploi. Cependant, c'est uniquement dans le nord de l'Ontario que plus de la moitié des diplômés ont obtenu le plein emploi pendant la première année qui a suivi leur agrément.

L'amélioration du marché de l'emploi en enseignement a aussi entraîné des gains au chapitre de l'emploi pour les pédagogues nouvellement agréés formés à l'extérieur de la province. Toutefois, ce sont les diplômés en enseignement des universités

de l'Ontario qui continuent d'enregistrer de plus hauts taux de plein emploi au cours de leur première année de carrière après leur agrément, comparativement à leurs collègues formés ailleurs.

La plupart des diplômés en enseignement de l'Ontario participent à des activités de perfectionnement professionnel nombreuses et variées au cours des premières années de leur carrière. Ceux qui ont décroché un emploi permanent dans un conseil scolaire public, tout comme près de la moitié de ceux qui font de la suppléance à long terme, participent au Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) et apprécient le soutien qu'ils en retirent.

Les pédagogues en début de carrière qui font de la suppléance à la journée ou qui sont sans emploi ont peu de possibilités de perfectionnement professionnel comparativement à ceux qui occupent un emploi permanent ou font de la suppléance à long terme. La plupart ne peuvent profiter en milieu scolaire des nombreuses possibilités de perfectionnement professionnel, d'insertion et de mentorat ou d'évaluations de la direction, que ces activités soient officielles ou non. De plus, contrairement à leurs collègues ayant des postes permanents ou des affectations de suppléance à long terme, ils ont moins souvent l'occasion de discuter avec d'autres pédagogues dans des associations relatives à des matières en particulier ou à des spécialistes, ou dans le cadre d'activités d'apprentissage collaboratif et de recherche pédagogique. Par contre, beaucoup suivent, en dehors des heures de travail, des cours menant à des qualifications additionnelles qu'ils paient eux-mêmes.

Le surnombre est en train de fondre, mais ses effets délétères continuent de se faire sentir sur l'attrait de la profession enseignante. En

effet, en début de carrière, ils sont beaucoup plus nombreux qu'avant à ne pas renouveler leur agrément en Ontario. En outre, ceux qui demeurent agréés sont plus nombreux à être incertains quant à leur volonté d'exercer la profession dans cinq ans.

Mise en contexte des procédures d'embauche

La législation adoptée à l'automne 2012 favorise la transparence dans les procédures d'embauche des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario. Ces procédures ainsi normalisées précisent le parcours que doivent suivre les nouveaux enseignants et enseignantes pour obtenir un poste permanent au sein d'un conseil scolaire : faire de la suppléance à la journée ou à court terme, être admissible à postuler pour une affectation à plus long terme et rechercher activement un emploi permanent.

Cette mise en contexte est importante pour comprendre l'amélioration récente du marché de l'emploi. Alors que les possibilités d'emploi continuent à s'améliorer en début de carrière, ce processus d'insertion professionnelle échelonnée se maintiendra pour le plus grand nombre de nouveaux membres de la profession en Ontario. La plupart devront continuer de passer de nombreux mois sur les listes de suppléance à la journée, même s'ils seront probablement plus nombreux à pouvoir le faire quasiment à temps plein, en attendant de pouvoir postuler à des postes de suppléance à long terme ou à des emplois permanents.

Ces procédures d'embauche ne s'appliquent pas aux écoles indépendantes de l'Ontario.

2. Situation d'emploi en Ontario

Constance dans la progression du plein emploi en première année de carrière

Pour la seconde année consécutive, plus de pédagogues formés en Ontario déclarent trouver du travail en enseignement au cours de leur première année sur le marché de l'emploi comme enseignantes ou enseignants agréés de l'Ontario. D'un sommet de 38 % de chômage en 2013, le taux de chômage en première année de carrière a chuté à 33 % en 2014 et se situe à 22 %⁸ en 2015. (Voir le premier tableau ci-contre.)

La baisse du taux de chômage et les gains correspondants sur le plan du plein emploi⁹ sont les bienvenus. Après nombre d'années où il était de plus en plus difficile d'intégrer le marché de l'emploi, les pédagogues en début de carrière nouvellement agréés sont maintenant beaucoup plus nombreux à trouver rapidement du travail en enseignement en Ontario.

Cependant, le taux de sous-emploi demeure élevé. Parallèlement, le taux de plein emploi déclaré au cours de la première année scolaire au sein de la profession est passé de 28 à 46 % depuis 2013.

⁸ Ce tableau et les suivants indiquent si les données concernent tous les diplômés de l'Ontario, aux années indiquées, ou encore seulement les résidents de l'Ontario.

⁹ Le «plein emploi» est la situation d'emploi des enseignants qui ont déclaré avoir trouvé un emploi et enseigné autant qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire, que ce soit à temps partiel ou à temps plein, en tant que suppléant à la journée ou à long terme, ou dans le cadre d'un poste permanent.

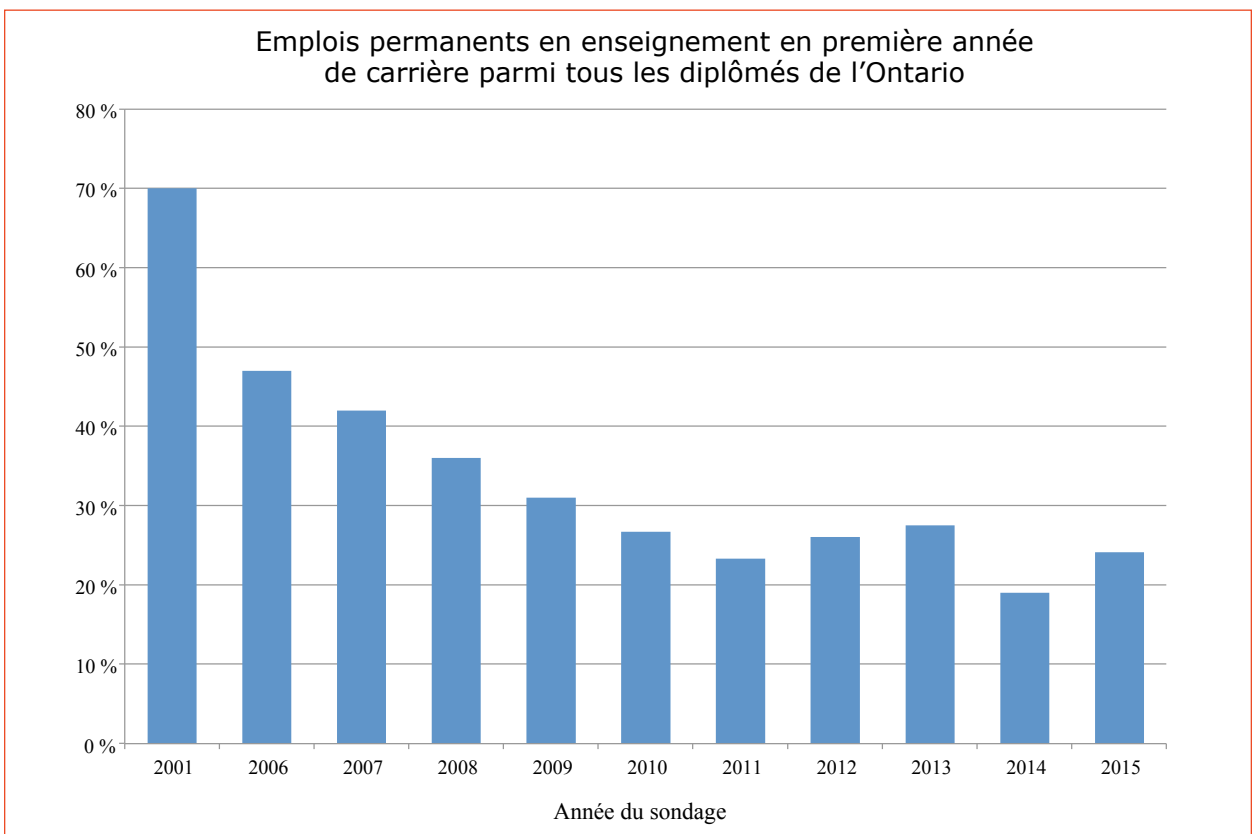
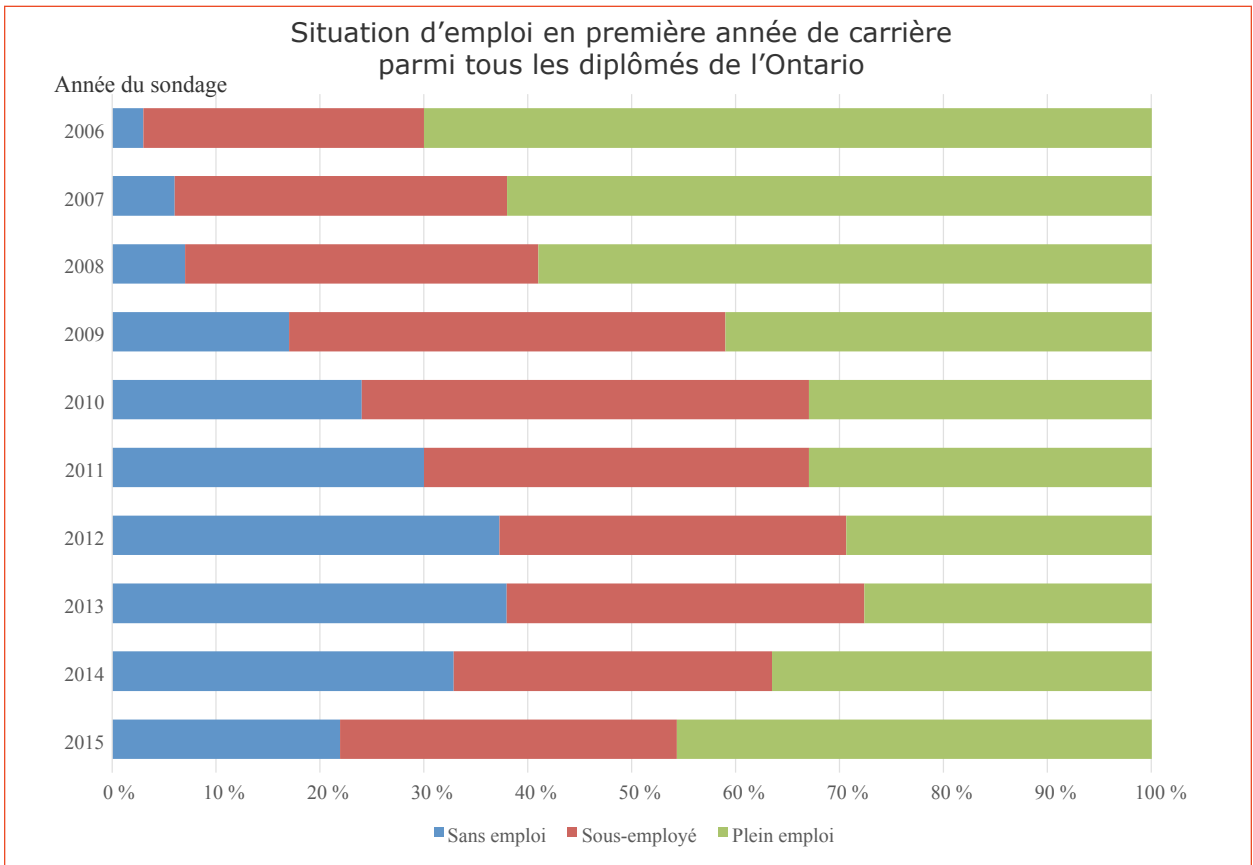
J'ai été agréablement surprise de la rapidité avec laquelle j'ai été embauchée sur les listes de suppléance, et très chanceuse d'avoir pu travailler autant que je l'ai fait. J'ai travaillé quatre ou cinq jours par semaine pendant toute l'année et j'aime beaucoup être suppléante à la journée.

Diplômée de 2014
qualifiée pour enseigner au
cycle primaire-moyen
centre de l'Ontario

Près du tiers des pédagogues en première année de carrière se déclarent en situation de sous-emploi pendant l'année scolaire. Ils auraient voulu enseigner plus de jours pendant l'année scolaire que ce qu'ils ont pu trouver.

Pour les pédagogues en première année de carrière, les emplois à statut précaire constituent encore la norme. Les pédagogues de la catégorie des personnes en situation de sous-emploi sont limités aux listes de suppléance à la journée ou à un emploi à durée limitée ou encore à temps partiel. Nombreux sont ceux qui enseignent dans plus d'une école. L'étalon or de l'emploi permanent en enseignement se fait attendre un an ou plus pour la plupart d'entre eux. (Voir le second tableau ci-contre.)

Même si le marché de l'emploi s'est amélioré au cours des deux dernières années, les emplois permanents en enseignement demeurent bien moins courants pour les nouveaux pédagogues d'aujourd'hui que pour ceux de la génération qui a fait son entrée dans



la profession au tournant du siècle. Moins du quart (24 %) de tous les diplômés de l'Ontario agréés et en emploi en 2014 ont obtenu un poste permanent en enseignement avant la fin de l'année scolaire, une hausse de 19 % par rapport à 2014, mais une proportion bien en deçà des 70 % de postes permanents obtenus en première année de carrière déclarés en 2001, au milieu de la dernière pénurie de pédagogues qu'a connue la province. Parmi les pédagogues en poste dans une école financée par les fonds publics de l'Ontario, seulement 17 % occupent un emploi permanent à la fin de la première année scolaire.

De plus, en tenant compte de tous les pédagogues en première année de carrière sur le marché de l'emploi en 2014-2015, y compris les 22 % qui étaient sans emploi pendant toute l'année scolaire, seulement un sur sept (14 %) ont déclaré avoir obtenu un poste permanent avant la fin de l'année scolaire.

Les pédagogues en première année de carrière qui vivent en Ontario en 2015 déclarent avoir une meilleure situation d'emploi que leurs collègues du groupe comparable l'an dernier. En effet, le taux de chômage de ces pédagogues a chuté à 23 % comparativement au taux de 37 % enregistré en 2014.

Malgré cela, en 2015, plus de la moitié des pédagogues en première année de carrière étaient toujours sans emploi ou sous-employés,

et ce, peu importe les cycles pour lesquels ils étaient qualifiés. En outre, pour le sixième des pédagogues nouvellement agréés sur le marché de l'emploi en 2014-2015, aucune qualification pour enseigner à un cycle n'a mené à un emploi permanent pendant la première année de carrière.

(Voir le tableau ci-dessous.)

J'ai connu bien des frustrations dans ma recherche d'emploi. Je suis une personne extrêmement qualifiée et j'ai hâte de commencer à enseigner, mais je n'arrive pas à être inscrite sur les listes de suppléance. J'ai fait du bénévolat dans une école publique de l'Ontario et reçu une lettre de recommandation de la directrice. J'ai aussi mis mes qualifications à jour afin de pouvoir enseigner du jardin d'enfants à la 12^e année. Je n'ai même pas été reçue en entrevue. Le marché de l'emploi est inondé d'enseignantes et d'enseignants. Je m'estimerai très chanceuse si j'ai un emploi à temps plein dans cinq ans.

Diplômée en 2014
qualifiée pour enseigner l'histoire et l'anglais
au cycle intermédiaire-supérieur
sans emploi
région du Grand Toronto

Situation d'emploi des résidents de l'Ontario en première année de carrière en 2014-2015, selon les cycles

Situation d'emploi	Primaire-moyen	Moyen-intermédiaire	Intermédiaire-supérieur	Éducation technologique
Sans emploi	26 %	18 %	24 %	23 %
Sous-employé	36	33	36	58
Plein emploi	39	49	40	19
Poste permanent*	8	14	16	12

*Pourcentage de tous les enseignants et enseignantes sur le marché de l'emploi, y compris les personnes sans emploi.

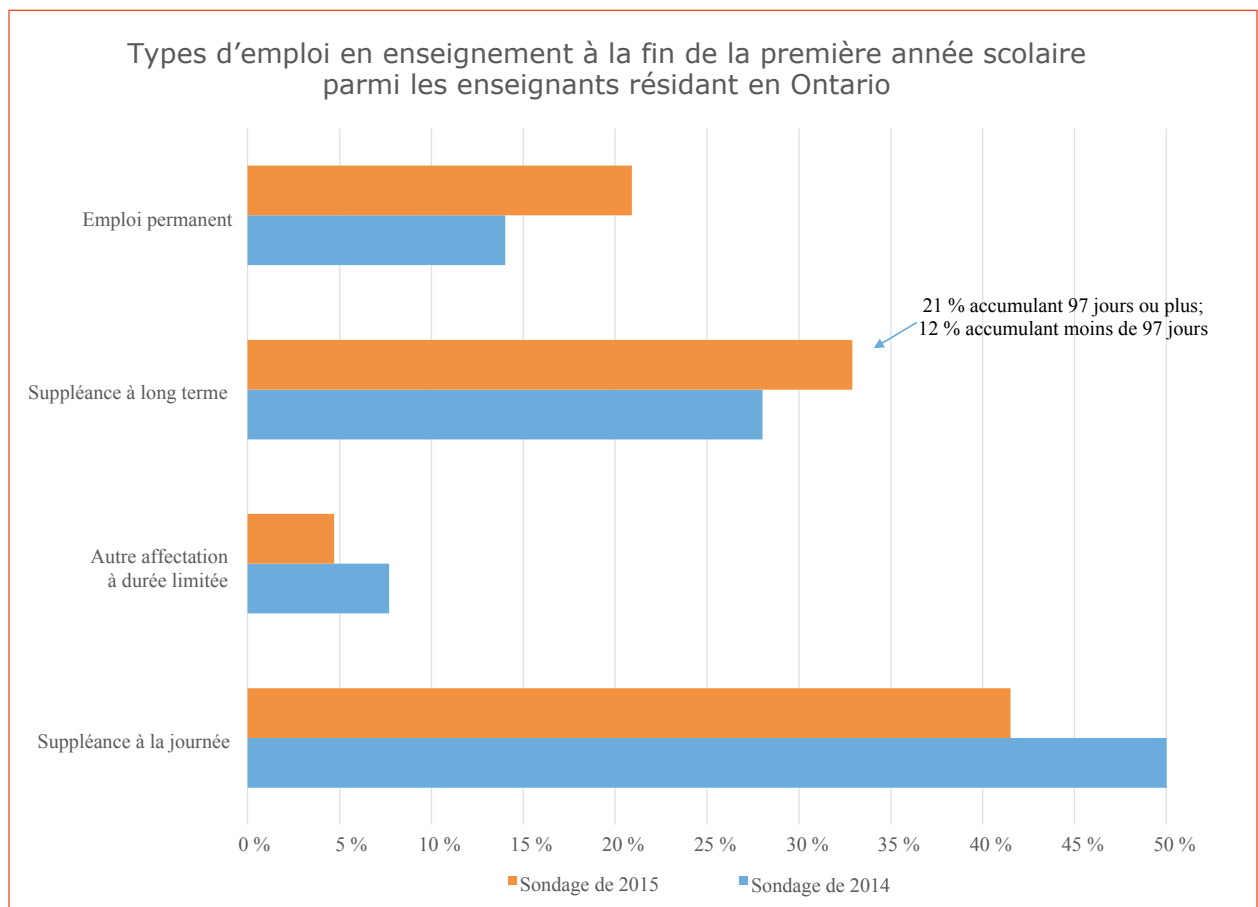
La qualité des emplois en enseignement obtenus avant la fin de l'année scolaire s'est améliorée pour les pédagogues en première année de carrière en Ontario en 2015. Ils ont été moins nombreux à ne pouvoir compter que sur la suppléance à la journée pendant toute l'année. En outre, ils ont été plus nombreux à obtenir un poste de suppléance à long terme ou un poste permanent en enseignement. (Voir le tableau ci-dessous.)

Plus de la moitié des nouveaux pédagogues (57 %) employés en Ontario déclarent cumuler des postes en enseignement. Plus de deux sur cinq (45 %) enseignent toujours à temps partiel à la fin de l'année et une proportion similaire d'entre eux déclarent enseigner dans plus d'une école (44 %) et faire de la suppléance à la journée (42 %).

Seulement le cinquième (21 %) déclarent avoir obtenu un emploi permanent en enseignement dans une école financée par les fonds publics ou une école indépendante de l'Ontario.

Je suis consciente de la chance que j'ai eue en obtenant un poste permanent si rapidement. Mon expérience avec ce conseil scolaire est extraordinaire. Je suis très heureuse et je me sens chez moi.

Diplômée de 2014
qualifiée pour enseigner l'art dramatique
au cycle moyen-intermédiaire
sous-employée dans un poste permanent
à temps partiel
est de l'Ontario



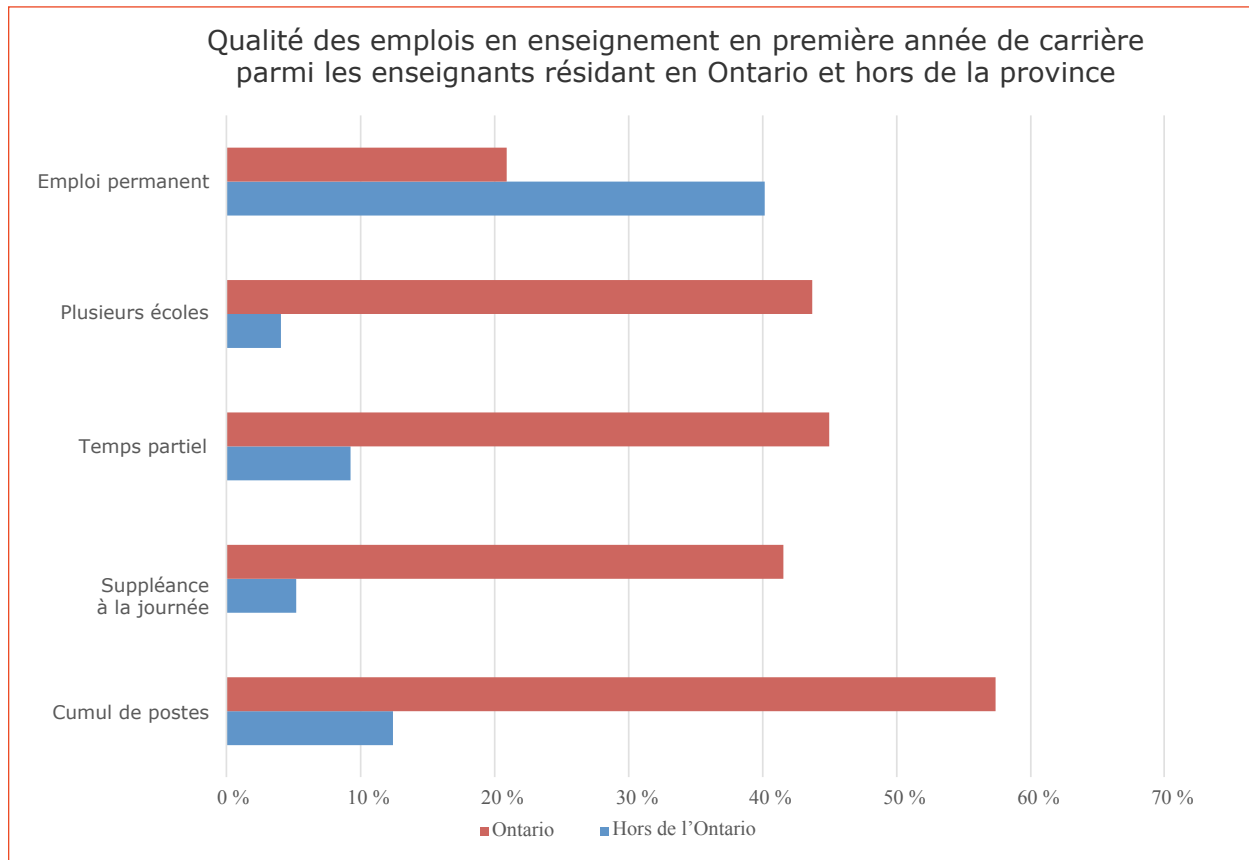
Les indicateurs relatifs à la qualité des emplois obtenus par les nouveaux enseignants agréés de l'Ontario qui quittent la province pour trouver un emploi sont totalement différents. En effet, c'est dans une proportion beaucoup moins élevée que ces pédagogues doivent accepter de la suppléance à la journée, des postes à temps partiel ou des postes dans plus d'une école. Ils ne sont que 12 % à recourir au cumul d'affectations en enseignement. En outre, ils sont deux sur cinq (40 %) à avoir trouvé un emploi permanent.

Tel qu'on le souligne ailleurs dans le présent rapport, une grande partie de cet écart s'explique par la mise en place de procédures pour l'insertion progressive du nouveau

personnel enseignant des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario. Les nouveaux pédagogues doivent commencer par la suppléance à la journée, puis avec le temps, ils peuvent poser leur candidature à des postes de suppléance à long terme et à des emplois permanents. (Voir le tableau ci-dessous.)

Taux de chômage en chute libre en 2015 dans les cinq premières années de carrière

La chute du surnombre annuel de nouveaux venus dans la profession au cours des trois dernières années a eu une incidence favorable non seulement sur les enseignantes et enseignants en première année de carrière,

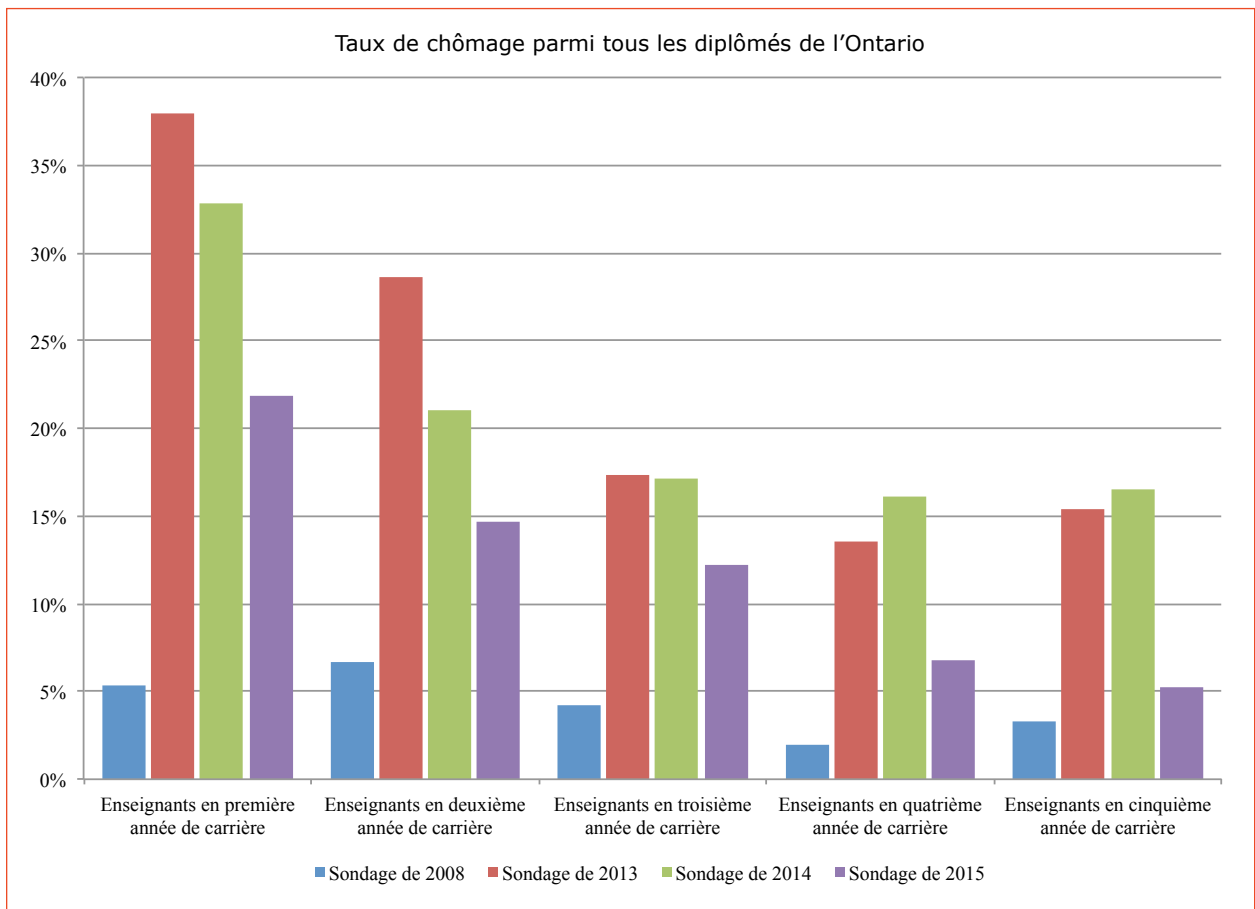


mais également sur ceux qui les ont précédés. De la deuxième à la cinquième année de carrière, les taux de chômage déclarés sont considérablement plus bas, tandis que le surplus qui est la norme depuis nombre d'années commence à se résorber. Cependant, ceux qui entament leur carrière aujourd'hui continuent de faire face à des taux de chômage beaucoup plus élevés qu'en 2008. (Voir le tableau ci-dessous.)

Les taux de chômage tout de même élevés au cours des trois premières années dans la profession (22, 15 et 12 %, respectivement pendant la première, la deuxième et la troisième année) en découragent certains, en début de carrière.

Malheureusement, je n'ai pas eu la chance d'obtenir du travail, ni à temps plein ni à temps partiel, dans un conseil scolaire. En vérité, il n'y a pas assez d'emplois pour les milliers de diplômés par an qui se font concurrence sur le marché. Cette année sera la dernière où je tenterai de me faire embaucher par un conseil scolaire. En septembre, je retourne à l'école pour poursuivre une carrière différente.

Diplômé de 2012
qualifié pour enseigner
au cycle primaire-moyen
sans emploi
Toronto

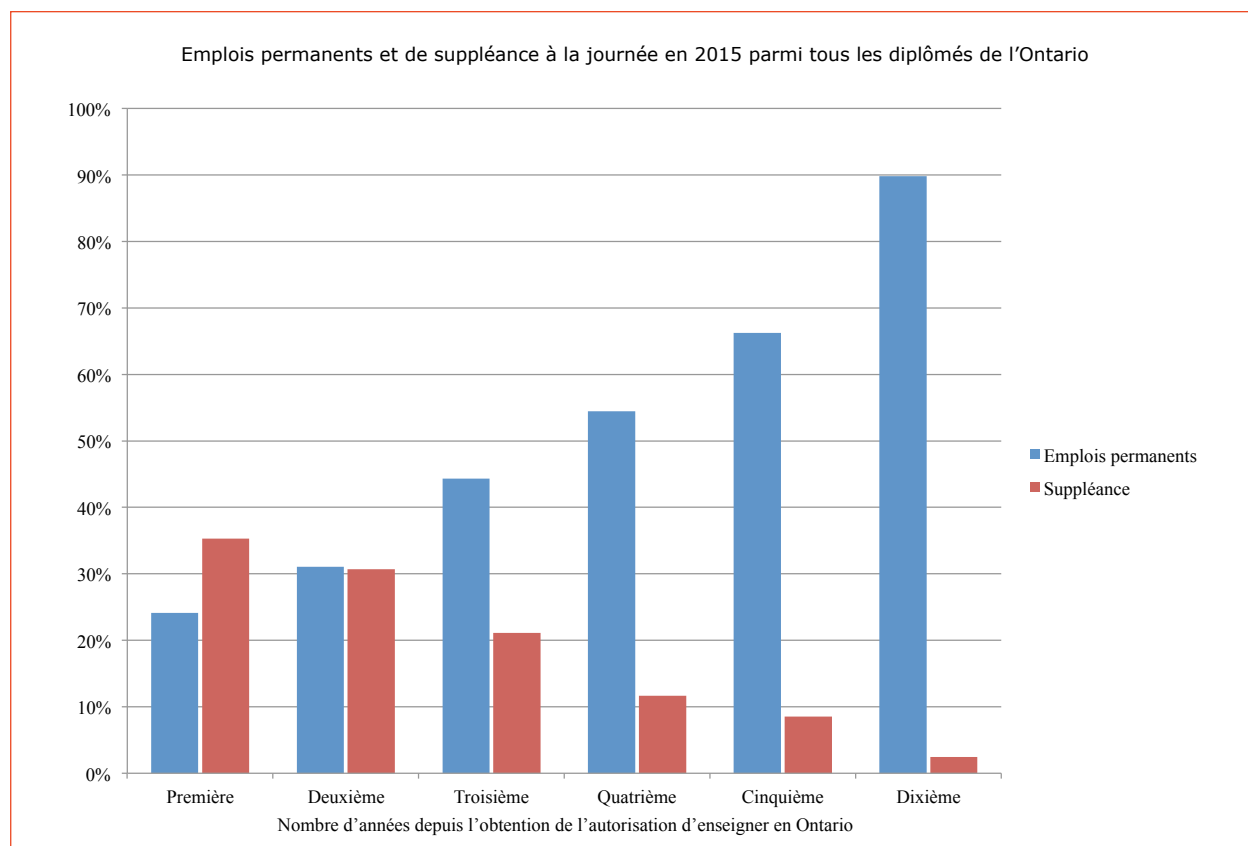


Les sondages de 2015 confirment que la situation d'emploi s'améliore avec le temps pour ceux qui demeurent motivés à l'égard de la profession. Les taux de suppléance à la journée diminuent avec chaque année d'expérience en enseignement. En outre, chaque année d'expérience de plus accroît les chances de trouver un emploi permanent. À la troisième année de carrière, près de la moitié (44 %) déclarent occuper un emploi permanent. À la fin de la cinquième année, les deux tiers (66 %) occupent un emploi permanent. (Voir le tableau ci-dessous.)

Parmi les pédagogues en dixième année de carrière qui ont obtenu leur autorisation d'enseigner en 2005, 90 % déclarent occuper un emploi permanent en enseignement et seulement 2 % déclarent faire de la suppléance à la journée.

La majorité des pédagogues en emploi au cours des cinq premières années de leur carrière prévoient que leur situation d'emploi changera pendant la prochaine année scolaire, soit environ 7 sur 10 (72 %) de ceux en première année de carrière, proportion qui diminue jusqu'à environ la moitié (51 %) en cinquième année de carrière.

Une part de ces changements est attribuable aux enseignantes et enseignants, lesquels désirent une nouvelle école, année ou affectation. Néanmoins, pour la majorité, le changement anticipé reflète plutôt la précarité de leur emploi : soit qu'un contrat à durée limitée se termine, soit que l'enseignante ou l'enseignant est déclaré en surnombre, qu'il s'attend à être mis à pied, ou encore, espère tout simplement trouver un emploi de suppléant à la journée sur appel qui serait plus stable.



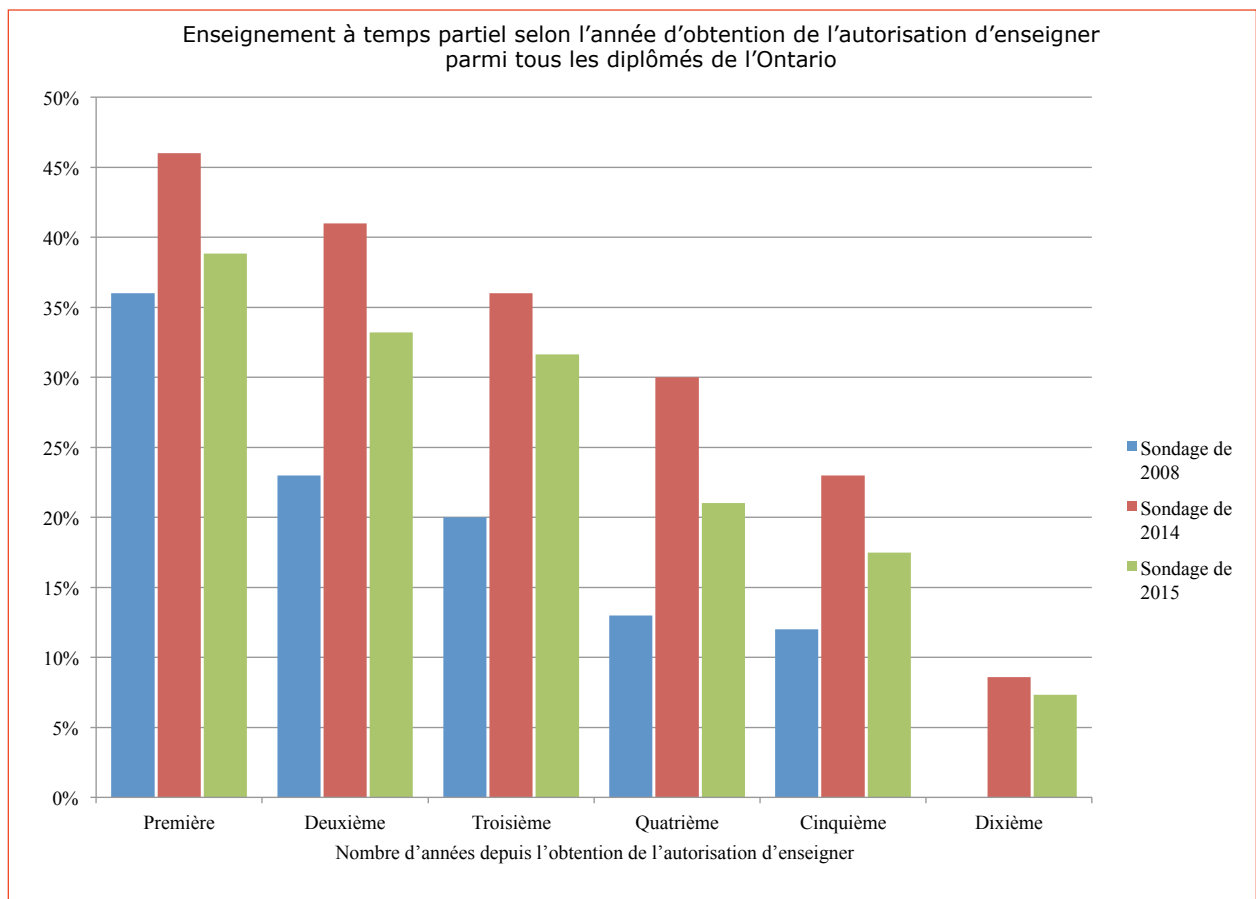
Le travail à temps partiel au cours des premières années de carrière commence à diminuer. Les répondants de chaque groupe sondé en 2015 déclarent en moins grand nombre qu'ils travaillent à temps partiel comparativement à l'an dernier. Cependant, le travail à temps partiel demeure plus courant qu'en 2008 et antérieurement. Les deux cinquièmes (39 %) enseignent à temps partiel vers la fin de leur première année de carrière. Cette proportion décline au tiers environ (32 %) à la fin de la troisième année de carrière et au sixième (17 %) à la fin de la cinquième année de carrière. (Voir le tableau ci-dessous.)

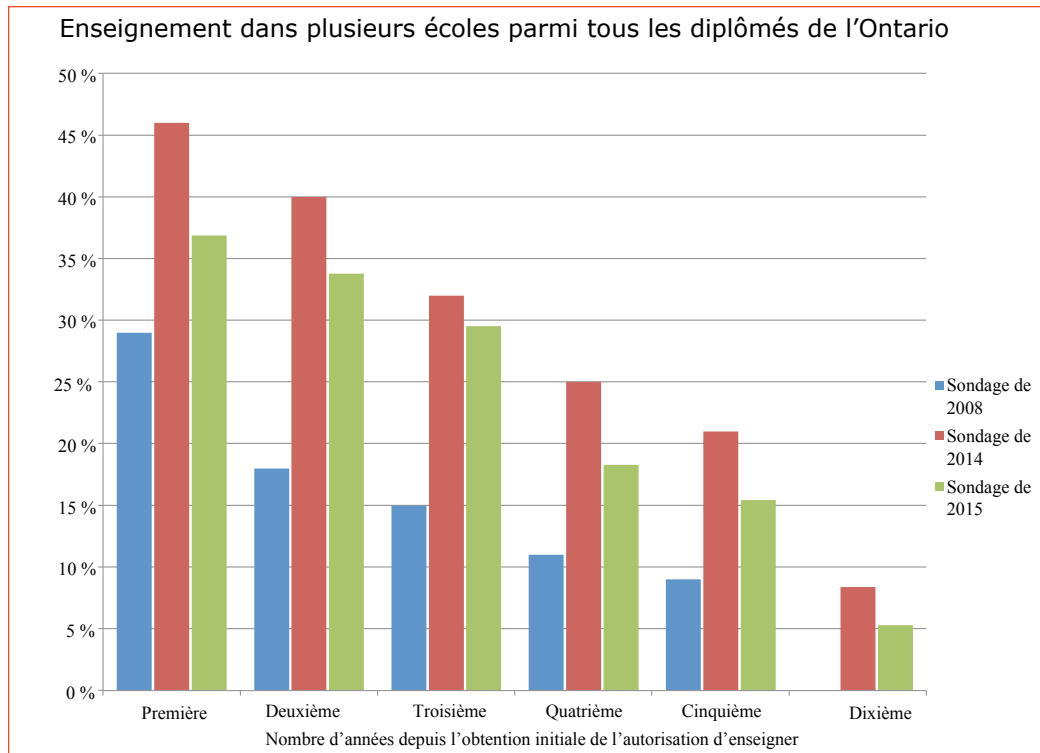
De manière similaire, il y a amélioration de la situation des enseignantes et enseignants

en début de carrière qui doivent cumuler des postes dans plus d'une école. En 2015, chaque cohorte représentant une année de carrière déclare avoir assisté à une amélioration à cet égard par rapport à 2014. Malgré cela, le cumul de postes dans plus d'une école est la situation d'un plus grand nombre de pédagogues en début de carrière qu'en 2008.

Plus du tiers (37 %) enseignent dans plus d'une école pendant leur première année de carrière et cette situation diminue à moins du sixième (15 %) cinq ans après l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario. (Voir le tableau à la page suivante.)

L'enseignement à temps partiel et dans plus d'une école est dû, en partie, à des choix





personnels. Cependant, l'évolution du marché de l'emploi a clairement une incidence sur le nombre de personnes qui cumulent des postes en enseignement. En effet, cette situation était plus fréquente quand le marché se resserrait et elle devient maintenant moins courante à mesure que le marché s'améliore. Beaucoup de pédagogues qui travaillent à temps partiel et dans plus d'une école disent qu'ils sont sous-employés. Leur situation d'emploi, qui persiste parfois jusqu'à leur cinquième année de carrière, est involontaire. Ils veulent généralement travailler plus, et ils cumulent le plus de postes à temps partiel qu'ils peuvent.

Nouvelle diminution de la durée d'attente pour un emploi en enseignement en 2015

Les sondages de 2015 confirment qu'après des années d'attente avant d'atteindre le plein emploi, les taux de chômage et de sous-emploi reculent enfin. Pour une seconde année

consécutives, les emplois sont plus nombreux et les enseignantes et enseignants de l'Ontario de la première à la cinquième année de carrière suivant leur autorisation initiale d'enseigner jouissent d'une situation beaucoup plus enviable que jusqu'à tout récemment.

Par contre, malgré ces améliorations, plus de la moitié de cette génération de pédagogues n'a pu trouver le plein emploi en deuxième année de carrière et c'est aussi le cas de près du tiers d'entre eux en cinquième année de carrière.

Certains choisissent, en début de carrière, de travailler à temps partiel ou de faire de la suppléance à la journée. D'autres sortent provisoirement de l'enseignement pour des cours de perfectionnement, des raisons familiales, et autres. Dans la présente étude, on considère qu'un pédagogue est pleinement employé s'il déclare :

- être actif sur le marché de l'emploi en travaillant ou en cherchant un emploi

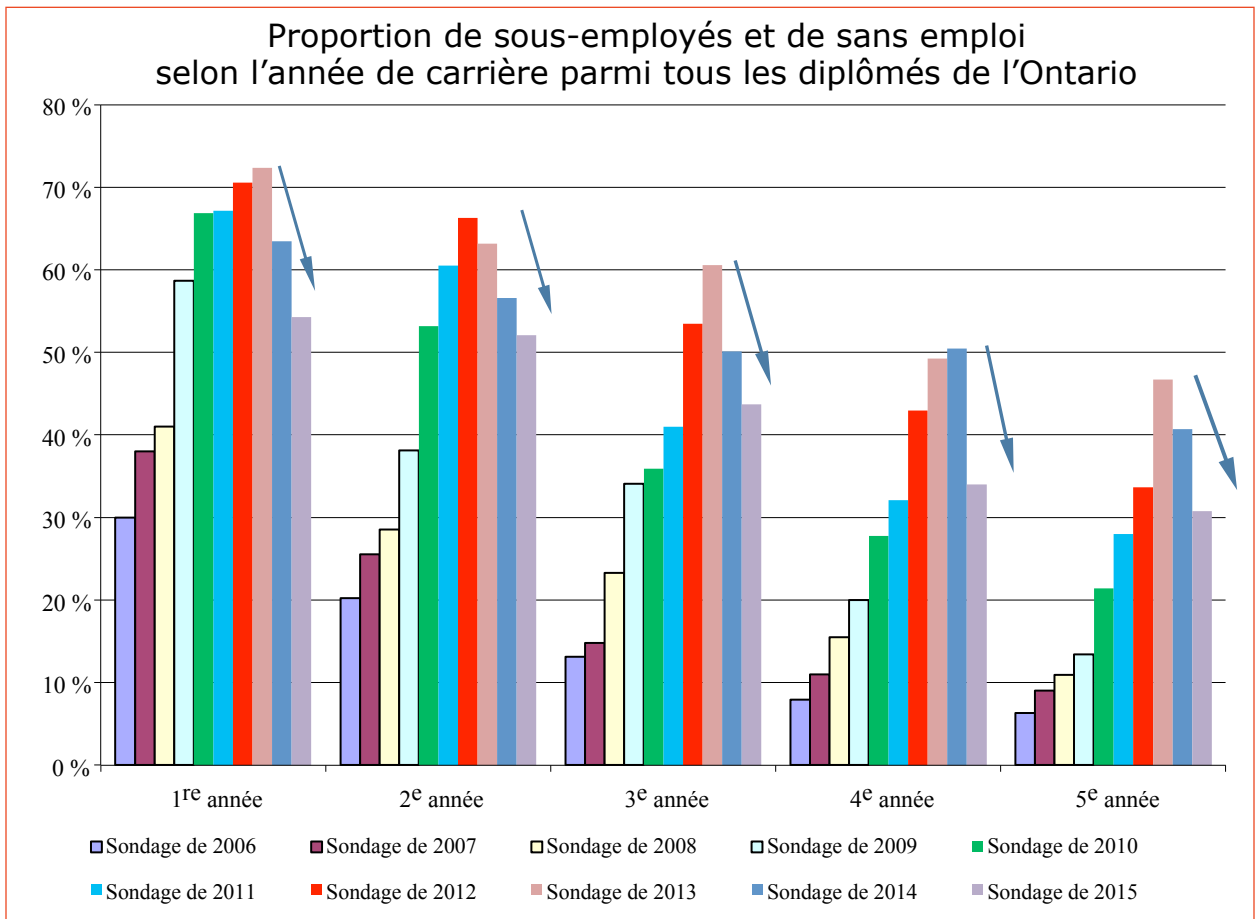
comme enseignant au palier élémentaire ou secondaire

- avoir occupé un emploi en enseignement pendant l'année scolaire, en tout ou en partie
- avoir enseigné autant qu'il le voulait au cours de l'année scolaire.

Les enseignantes et enseignants qui recherchent activement un emploi (y compris ceux qui désirent vraiment enseigner, mais qui disent ne pas postuler parce que les perspectives d'emploi les découragent) et qui sont sans emploi pendant toute l'année scolaire ou qui déclarent qu'ils se trouvent moins de travail en enseignement qu'ils le désirent au cours d'une année scolaire donnée

ne sont pas pleinement employés. Sont exclus de cette analyse tous ceux qui disent qu'ils ont volontairement pris une année de congé pour faire autre chose et n'ont pas cherché un emploi comme enseignante ou enseignant à l'élémentaire ou au secondaire en Ontario ni ailleurs.

Compte tenu de la définition ci-dessus, de 2006 à 2013, le temps d'attente pour le plein emploi s'est constamment et énormément allongé en Ontario. Ensuite, la tendance s'est inversée puisque le temps d'attente est maintenant, en 2015, beaucoup plus court qu'il y a deux ans, et ce, pour chacune des cinq premières années de carrière des diplômés de l'Ontario. (Voir le tableau ci-dessous.)



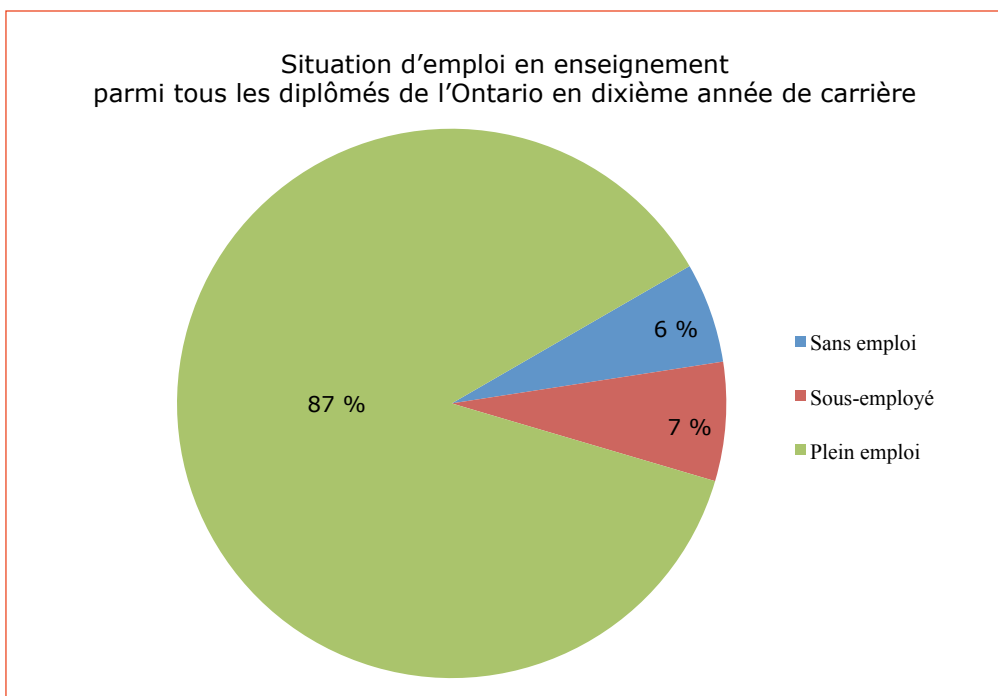
Depuis 2006 :

- le nombre de pédagogues en première année de carrière qui ne parviennent pas au plein emploi a grimpé, passant de 30 à 72 % en 2013, avant de décroître pour s'établir à 54 % en 2015
- le nombre de pédagogues en deuxième année de carrière qui ne parviennent pas au plein emploi a grimpé, passant de 20 à 66 % en 2012, mais a baissé pour s'établir à 52 % en 2015
- le nombre de pédagogues en troisième année de carrière qui ne parviennent pas au plein emploi a grimpé, passant de 13 à 61 % en 2013, mais a baissé pour s'établir à 44 % en 2015
- le nombre de pédagogues en quatrième année de carrière qui ne parviennent pas au plein emploi a grimpé, passant de 8 à 51 % en 2014, mais a baissé pour s'établir à 34 % en 2015
- le nombre de pédagogues en cinquième année de carrière qui ne parviennent pas au plein emploi a grimpé, passant de 6 à 47 % en 2013, mais a baissé pour s'établir à 31 % en 2015.

La baisse du nombre de nouveaux pédagogues de 2012 à 2014 et la baisse encore plus importante attendue à partir de 2016 impliquent que les répercussions défavorables du surplus ont atteint leur apogée en 2013. La situation d'emploi est dorénavant bien meilleure et elle promet de s'améliorer davantage au cours des prochaines années.

Très bonne situation d'emploi des pédagogues autorisés à enseigner il y a 10 ans

La plupart des diplômés de l'Ontario autorisés à enseigner en 2005 qui sont demeurés dans la profession malgré un marché de l'emploi difficile pendant une bonne partie des premières années de leur carrière sont maintenant bien établis dans la profession. Cependant, environ le huitième d'entre eux sont sans emploi (6 %) ou sous-employés (7 %). Une proportion de 90 % de ceux qui enseignent en 2015 occupent un emploi permanent.



Cette analyse exclut le dixième des diplômés de 2005 qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner et qui n'ont ensuite pas renouvelé leur inscription à l'Ordre. Elle exclut aussi les 7 % qui sont toujours membres de l'Ordre, mais qui ont choisi de ne pas enseigner pendant l'année scolaire 2014-2015.

Nombre élevé de nouveaux pédagogues occupant un emploi secondaire pour augmenter leurs revenus

Le marché de l'emploi en enseignement demeurant encore relativement restreint en Ontario, plus de la moitié des pédagogues en première année de carrière occupent des emplois secondaires. Il s'agit, pour eux, d'une alternative à un emploi permanent en enseignement, si difficile à trouver, ou encore d'un moyen d'augmenter leurs revenus tirés d'emplois de suppléance à la journée ou à temps partiel. Le nombre de nouveaux pédagogues qui occupent des postes secondaires a augmenté substantiellement, passant de 6 % en 2008 à 56 %¹⁰ en 2014 et 2015. (Voir le premier tableau à la page suivante.)

J'ai été en mesure de m'inscrire sur une liste de suppléance, mais j'ai été obligé de me trouver un autre emploi pour augmenter mes revenus. Heureusement, cet autre emploi est dans le secteur de l'éducation, même s'il ne s'agit pas d'un poste d'enseignant. Il est difficile d'occuper ces deux emplois ainsi que d'accumuler le nombre minimal de jours de suppléance obligatoire pour demeurer inscrit sur la

10 L'augmentation substantielle de 37 % en 2013 à 56 % en 2014 pourrait être en partie attribuable à l'absence de déclarations à cet égard dans les sondages des années précédentes. Depuis 2014, le sondage comporte en effet une section plus étoffée sur les emplois autres que l'enseignement, ce qui encourage peut-être plus de répondants à déclarer dans notre plus récent sondage les emplois secondaires qu'ils occupent.

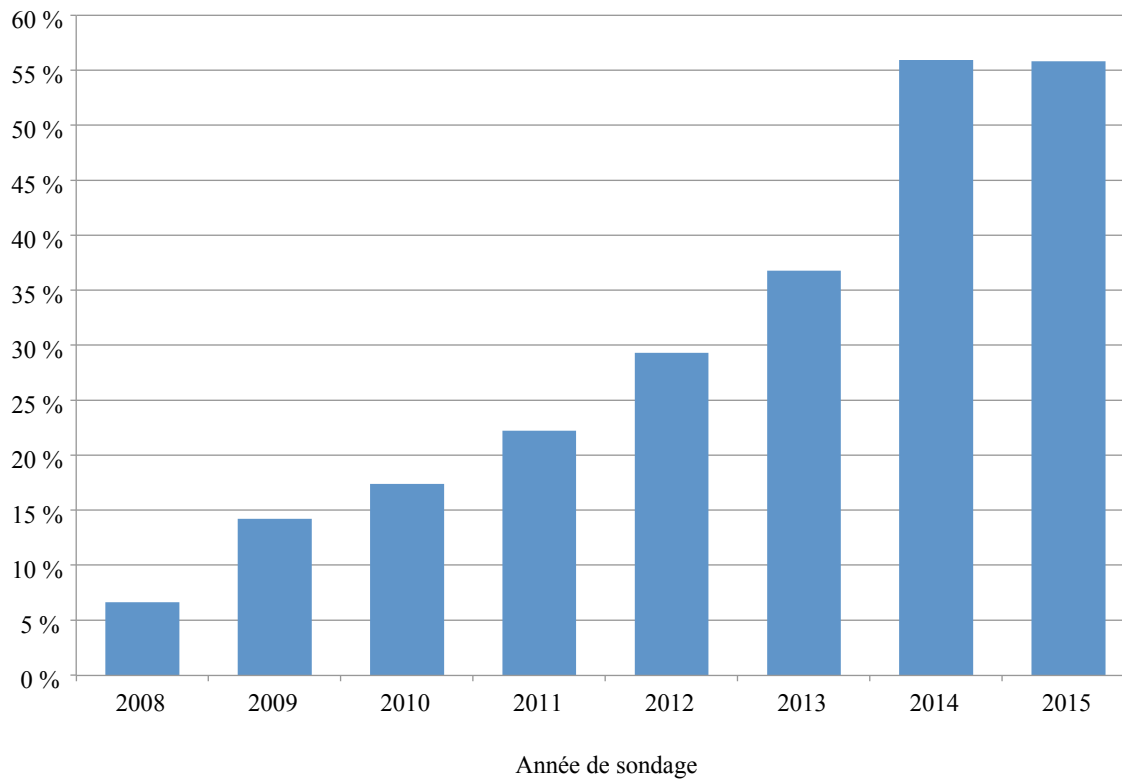
liste de suppléance de l'année suivante. Je reconnais que je dois m'investir davantage comme suppléant pour me bâtir une expérience, mais c'est difficile à faire, car ce statut est imprévisible et peut entraîner une situation financière précaire.

Diplômé de 2014
qualifié pour enseigner l'anglais,
l'histoire et le français langue seconde
au cycle intermédiaire-supérieur
suppléant à la journée
à Toronto

La plupart des pédagogues en première année de carrière acceptant un emploi pour lequel ils n'ont pas besoin de l'agrément en enseignement en Ontario occupent des postes liés à l'enseignement. Le travail secondaire le plus souvent cité est le tutorat, comme travailleur indépendant ou au service d'une entreprise. Nombreuses sont les personnes à déclarer occuper un poste en éducation de la petite enfance, en puériculture, ou dans le secteur parascolaire. D'autres se tournent vers l'enseignement postsecondaire, enseignent dans des musées ou au sein d'autres contextes pour lesquels le titre professionnel d'enseignant agréé de l'Ontario n'est pas obligatoire. Certains déclarent aussi occuper un poste en formation des adultes, en formation en entreprise, en entraînement sportif, en loisirs ou en services particuliers à l'enfance et à la jeunesse.

En plus des postes liés à l'enseignement, beaucoup travaillent dans le secteur du tourisme, des services ou de la vente au détail, l'administration, les services financiers, le travail de bureau, les arts plastiques ou les arts de la scène, les métiers manuels, la fabrication ou la construction, ou encore exercent un métier ou une autre profession sans lien avec l'enseignement. Certains répondants doivent composer avec plus d'un type de travail secondaire tout en continuant de chercher un emploi en enseignement. (Voir le second tableau à la page suivante.)

Emploi autre que l'enseignement parmi tous les diplômés de l'Ontario en première année de carrière



Emploi autre que l'enseignement en première année de carrière	% déclarant le type d'emploi
Tutorat	34 %
Secteur du tourisme, des services ou de la vente au détail	24
Poste en enseignement qui ne nécessite pas le titre EAO	14
Loisirs, entraînement sportif ou entraînement personnel	12
Activités parascolaires	12
Administration, services financiers ou travail de bureau	12
Éducation de la petite enfance, puériculture	11
Travail auprès d'enfants et de jeunes ou avec des personnes ayant des besoins particuliers	7
Poste de cadre ou de professionnel non enseignant	6
Aide-enseignante ou aide-enseignant	6
Métier manuel, fabrication ou construction	6
Arts plastiques ou arts de la scène	6
Éducation des adultes ou formation en entreprise	5
Enseignement postsecondaire	3
Autre	5

La majorité des répondants estiment que le poste de non-enseignant qu'ils occupent n'est que temporaire et qu'il est nécessaire pour compléter les revenus qu'ils obtiennent en enseignant. La moitié poursuivent le travail qui les a soutenus pendant leurs études universitaires et le tiers ont déclaré que l'autre travail est en fait un retour à la carrière qu'ils avaient avant leur formation à l'enseignement.

Environ les deux tiers disent qu'ils apprécient l'emploi secondaire qu'ils occupent. Les deux cinquièmes disent espérer que leur emploi secondaire les aidera à améliorer leurs perspectives d'emploi en enseignement. Mais le quart estime qu'il s'agit d'un obstacle pour trouver des occasions d'emploi en enseignement et être disponible pour celles-ci.

Plus du sixième (18 %) des pédagogues en première année de carrière explorent une autre occupation comme alternative éventuelle à une carrière en enseignement. Les trois quarts (76 %) disent qu'ils seront toujours membres de la profession dans cinq ans et 14 % affirment qu'ils le seront probablement. (Voir le premier tableau à la page suivante.)

Fin des années de surplus d'enseignants francophones nouvellement agréés

Ces deux dernières années, les taux de chômage et de sous-emploi en chute libre des professionnels en première année de carrière qui enseignent en français ou le français langue seconde ont pour corollaire la fin de cinq années de surplus de cette catégorie d'effectifs.

Après des années de perspectives d'emploi médiocres, les résultats des sondages de 2014 et 2015 indiquent que le plein emploi est de nouveau la norme pour les nouveaux diplômés possédant ces qualifications dès la

première année scolaire suivant leur agrément en Ontario.

Au cours des deux dernières années, le nombre de pédagogues francophones nouvellement agréés ayant déclaré une situation de plein emploi a progressé, passant de seulement la moitié, de 2010 à 2013, à environ 70 % en 2015.

Plusieurs conseils scolaires de langue anglaise m'ont offert des emplois d'enseignant de français langue seconde à l'élémentaire, ce qui ne correspond pas à mes qualifications. J'aurais accepté dans l'éventualité où je n'avais pu trouver, dans un conseil scolaire de langue française, un poste pour lequel je suis qualifié.

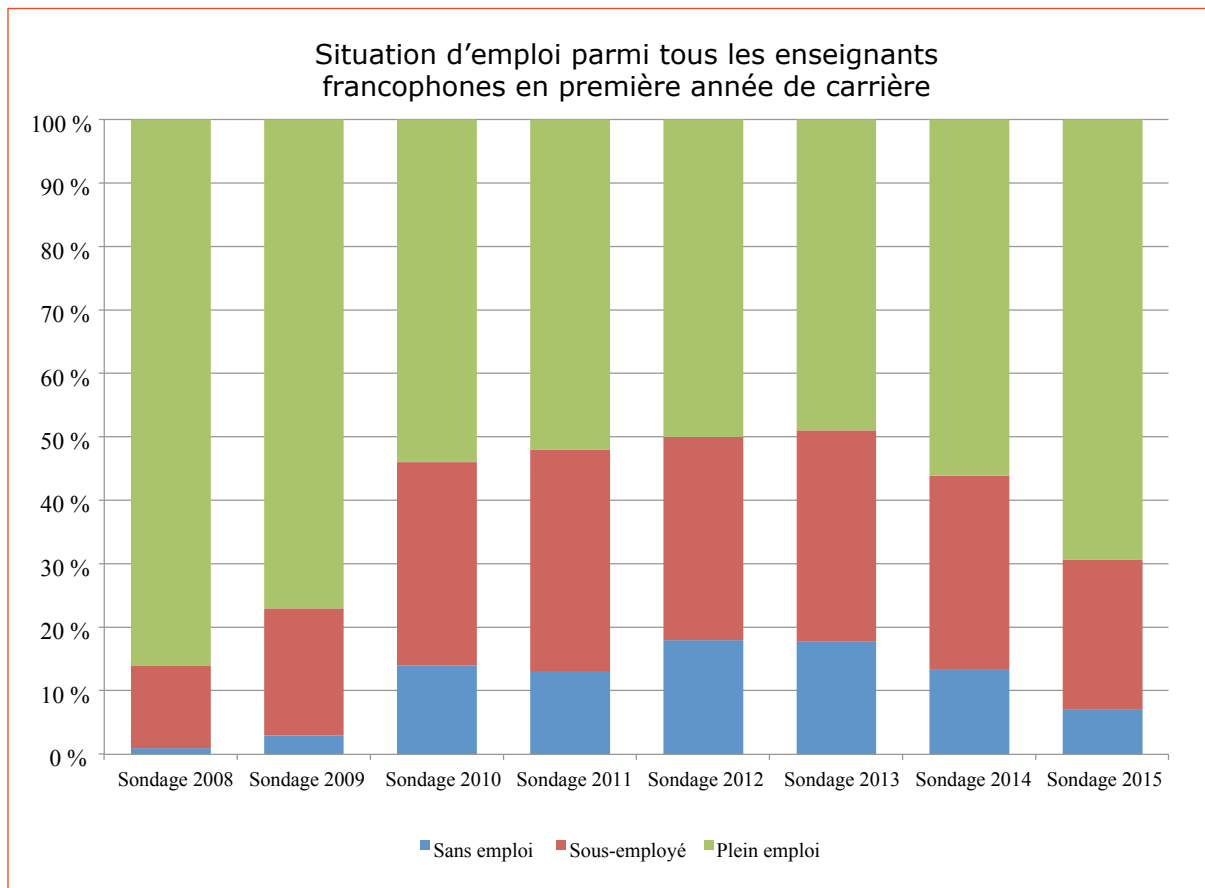
Diplômé de 2014
qualifié pour enseigner les sciences et les mathématiques au cycle intermédiaire-supérieur occupant un emploi permanent à temps plein dans un conseil scolaire de langue française à Toronto

Maintenant, seulement 7 % de ces pédagogues déclarent être au chômage pendant la première année de leur carrière, soit moins que les 18 % déclarés dans nos sondages de 2012 et de 2013.

Étant donné la diminution du nombre de nouveaux enseignants à partir de 2016, les francophones qui se joignent à la profession peuvent anticiper trouver rapidement du travail, alors que les conseils scolaires de l'Ontario devraient prévoir des défis accrus sur le plan du recrutement de la catégorie d'effectifs qualifiés pour enseigner en français ou le français langue seconde.

(Voir le second tableau à la page suivante.)

Perspectives des enseignants en première année de carrière sur leur emploi secondaire	% d'accord ou fortement d'accord
Il s'agit d'un emploi temporaire jusqu'à ce que je me trouve un poste en enseignement	72 %
J'occupe cet emploi parce que je m'y plais	67
J'ai besoin de cet emploi secondaire pour compléter mon salaire d'enseignant	63
Il s'agit d'un emploi d'été ou à temps partiel que j'avais à l'université pour subvenir à mes besoins financiers	53
Cet emploi m'aidera à décrocher un poste en enseignement	40
Cet emploi marque un retour à la carrière que j'avais entamée avant de suivre ma formation à l'enseignement	33
Cet emploi m'empêche de chercher un poste en enseignement	25
Cet emploi est un tremplin vers une autre carrière	18



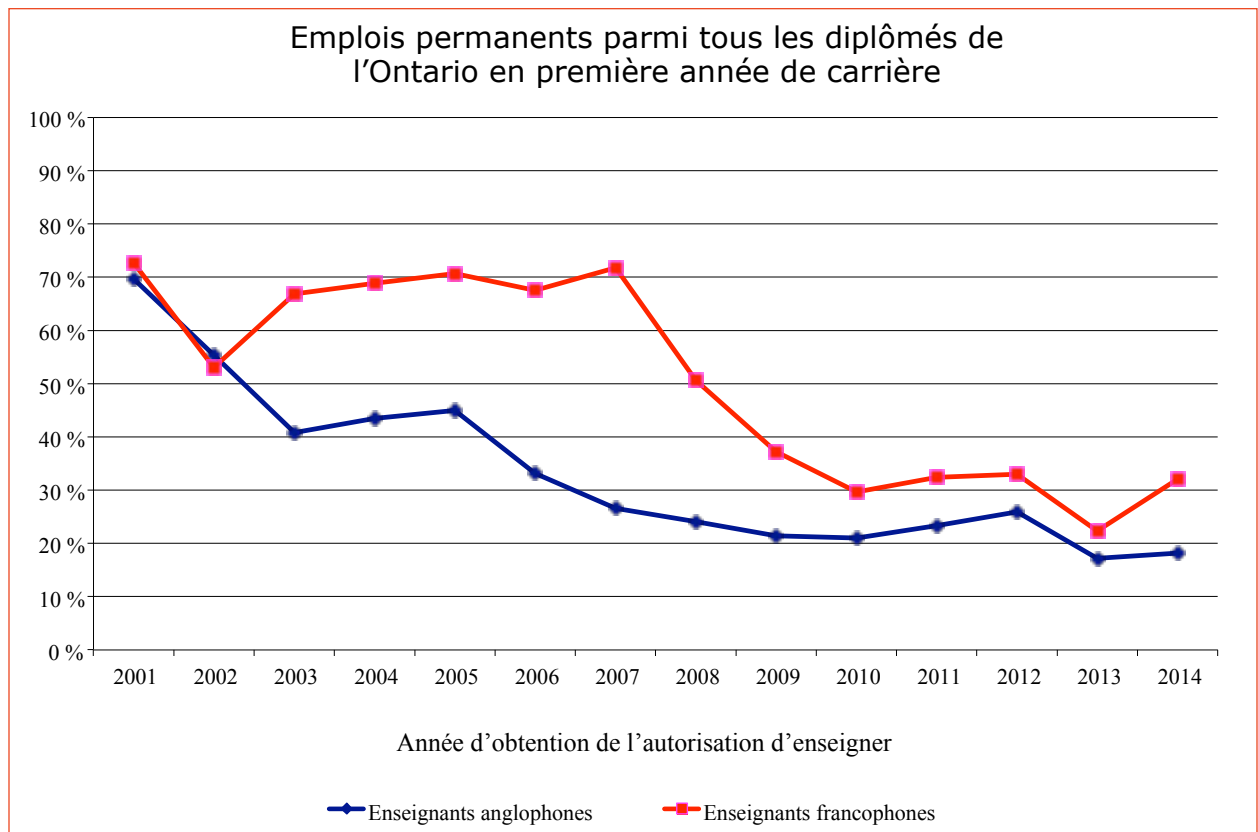
Parmi tous les enseignants et enseignantes francophones en emploi durant l'année scolaire 2014-2015, le tiers (32 %) affirment qu'ils ont obtenu un emploi permanent avant la fin de l'année scolaire, une amélioration par rapport à seulement 25 % en 2014, mais très en deçà de 70 % au début des années 2000. Le faible taux persistant de répondants qui déclarent occuper un emploi permanent en première année de carrière s'explique en partie par les modifications législatives apportées aux procédures d'embauche des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario. (Voir le tableau ci-dessous.)

Parmi les diplômés des programmes en français de l'Ontario, un nombre important cherchent un emploi ailleurs qu'en Ontario, principalement au Québec. Quand on examine exclusivement la situation des diplômés de ces programmes qui demeurent en Ontario après l'obtention de

leur diplôme, les améliorations sur le marché de l'emploi en Ontario sont encore plus évidentes.

La cohorte des pédagogues francophones se subdivise en deux sous-catégories : les diplômés des programmes en français et les diplômés qualifiés pour enseigner le français langue seconde. En 2015, ces deux sous-groupes ont affiché de très faibles taux de chômage en Ontario.

Le taux de chômage des enseignantes et enseignants qualifiés pour enseigner le français langue seconde a chuté à seulement 3 %, une baisse remarquable par rapport au sommet de 17 % en 2013. Le taux de chômage des diplômés des programmes en français qui vivent en Ontario est de 4 % actuellement, également en baisse drastique comparativement au sommet de 18 % en 2012.



J'ai été surprise du nombre de postes disponibles tant dans le nord que dans le sud de l'Ontario.

Diplômée de 2014 d'un programme en français, occupant un emploi permanent qualifiée pour enseigner l'anglais et l'histoire au cycle intermédiaire-supérieur nord-ouest de l'Ontario

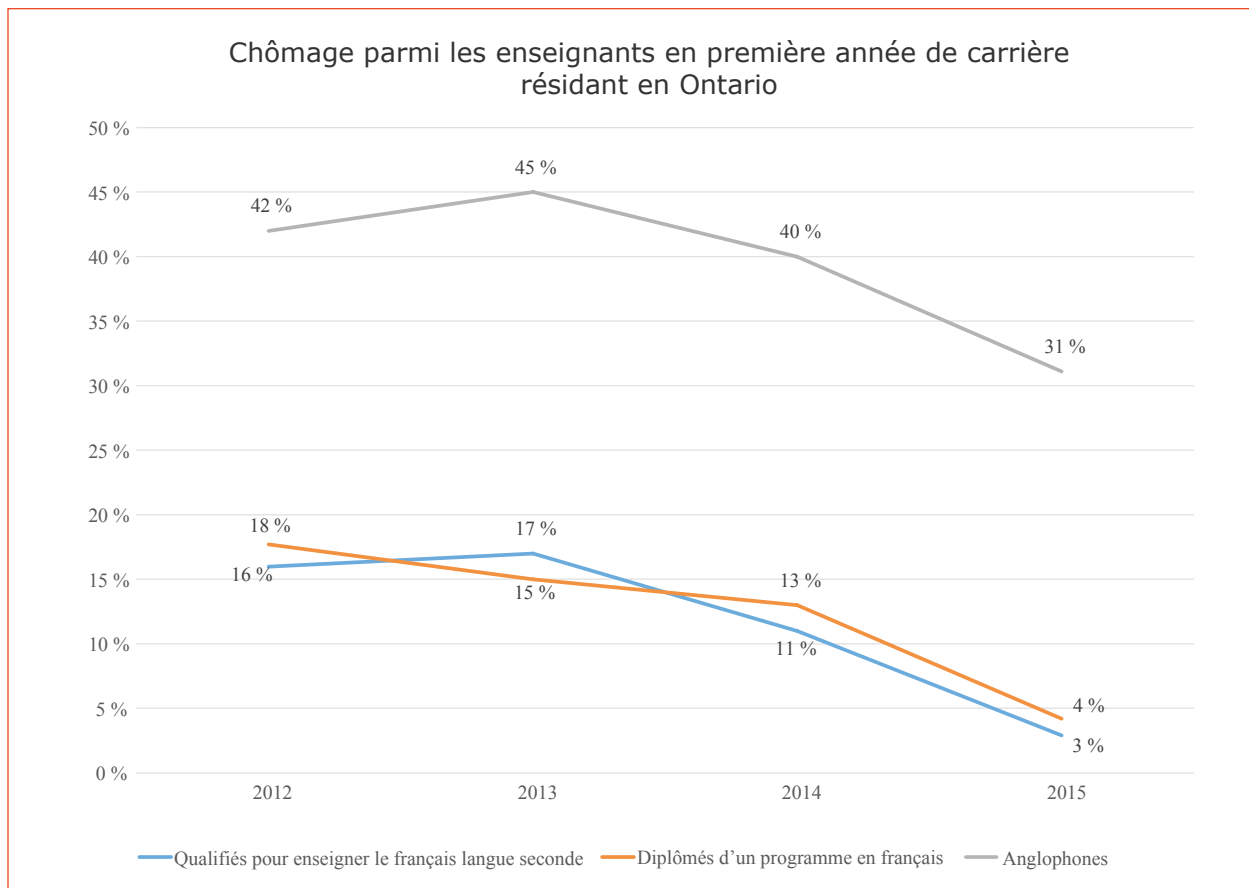
Les deux sous-groupes de francophones conservent un fort avantage concurrentiel comparativement à leurs collègues anglophones, malgré l'amélioration récente du marché de l'emploi pour cette cohorte également. (Voir le tableau ci-dessous.)

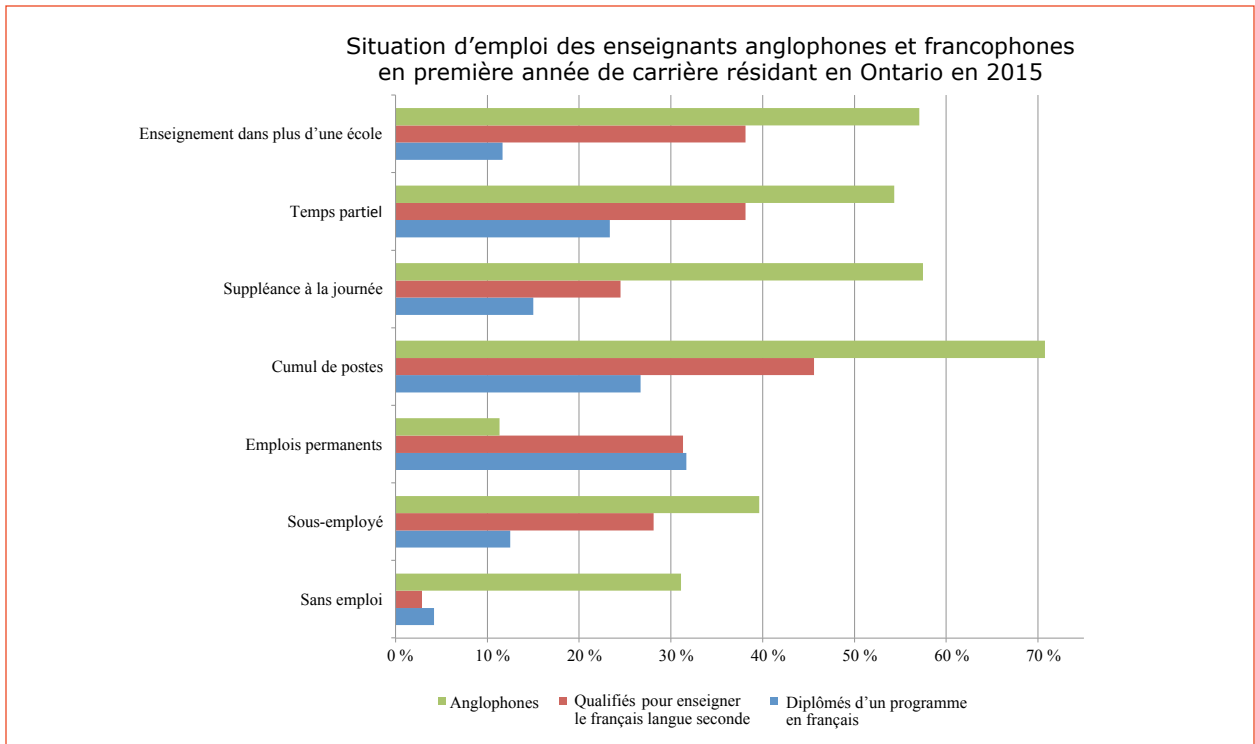
Malgré des améliorations considérables au cours des deux dernières années, les enseignantes et enseignants anglophones déclarent toujours avoir une situation d'emploi

bien moins reluisante que les deux sous-groupes francophones en Ontario. En effet, ils sont beaucoup plus nombreux à se déclarer en situation de chômage, présentent des taux plus élevés de sous-emploi et de cumul de contrats, et sont moins nombreux à déclarer occuper un emploi permanent. (Voir tableau ci-contre.)

Grâce à mes qualifications pour enseigner le français en classe d'immersion, j'ai été reçue en entrevue par trois conseils scolaires avant d'obtenir mon diplôme. J'ai reçu deux offres d'emploi permanent et une offre de suppléance à long terme.

Diplômée de 2014 qualifiée pour enseigner au cycle primaire-moyen, titulaire d'un poste permanent à temps plein en enseignement en immersion française à Toronto





Parmi les enseignantes et enseignants francophones, les personnes qualifiées pour enseigner le français langue seconde déclarent en plus grand nombre être sous-employées ou devoir cumuler des postes en enseignement, comparativement aux diplômés des programmes en français. Par contre, près du tiers de tous les enseignants francophones disent avoir obtenu un emploi permanent en enseignement avant la fin de l'année scolaire.

Variété de situations d'emploi parmi les enseignants anglophones nouvellement agréés en Ontario

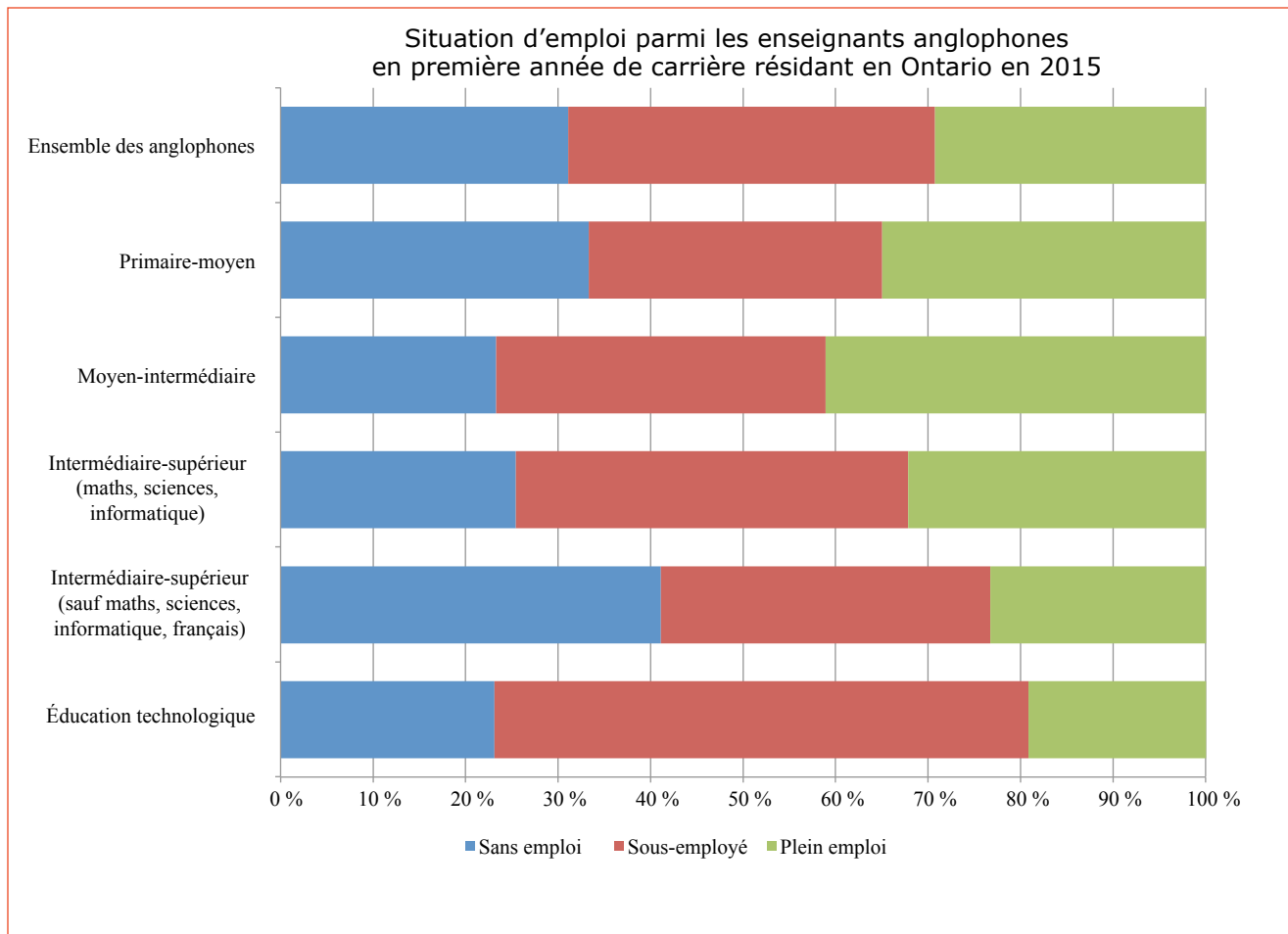
La catégorie des enseignants anglophones¹¹ résidant en Ontario est associée à un large

¹¹ Les «enseignants anglophones» sont des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais, non employés ou non qualifiés pour l'enseignement du français langue seconde ou pour l'enseignement dans les programmes de langue française.

éventail de situations d'emploi durant la première année qui suit leur agrément.

Le tiers (33 %) des pédagogues diplômés en Ontario qui sont qualifiés pour enseigner au cycle primaire-moyen ont déclaré être au chômage, tandis qu'un peu plus du tiers (35 %) ont déclaré être en situation de plein emploi pendant l'année scolaire. Moins du quart (23 %) des personnes qualifiées pour enseigner au cycle moyen-intermédiaire étaient au chômage, alors que plus des deux cinquièmes (41 %) ont été pleinement employées. (Voir le tableau à la page suivante.)

Quant aux pédagogues qualifiés pour enseigner au cycle intermédiaire-supérieur, leur situation d'emploi diffère selon leurs qualifications. En effet, ceux qui sont qualifiés pour enseigner les mathématiques, les sciences ou l'informatique obtiennent des résultats plus enviables, leur taux de chômage étant de 25 %. Même si ce taux est plus élevé qu'il y a dix ans, la situation est bien



meilleure qu'il y a deux ans à peine, période durant laquelle cette catégorie de répondants présentait un taux de chômage de 34 %.

Ceux qui sont qualifiés pour enseigner au cycle intermédiaire-supérieur, mais qui ne sont pas qualifiés pour enseigner l'une des matières susmentionnées, relativement plus en demande, ou encore le français, présentent toujours un taux de chômage bien plus élevé (41 %).

Depuis l'obtention de mon diplôme, aucun conseil scolaire près de chez moi n'a ouvert ses listes de suppléance aux enseignants du secondaire, donc je n'ai pas pu postuler.

Diplômé de 2014
qualifié pour enseigner l'histoire et la géographie
au cycle intermédiaire-supérieur
sans emploi
est de l'Ontario

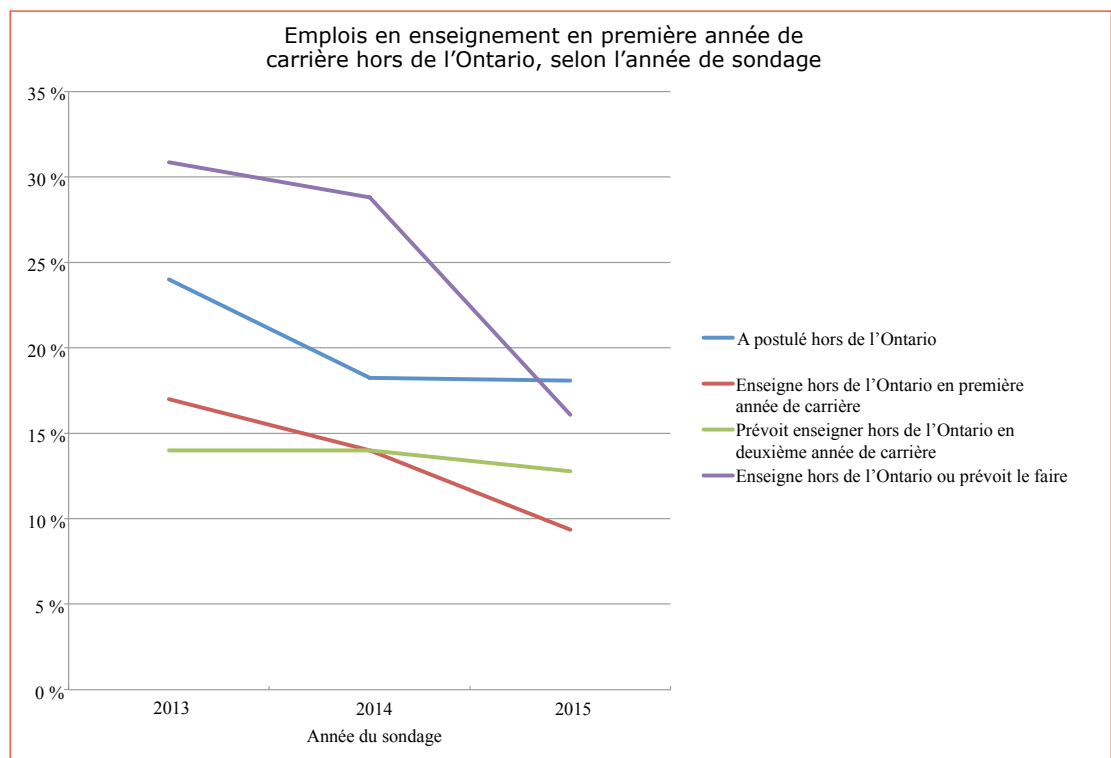
Les enseignantes et enseignants qualifiés pour enseigner l'éducation technologique ont, tout comme leurs collègues qualifiés pour enseigner au cycle moyen-intermédiaire, les taux de chômage les plus bas chez les pédagogues anglophones (23 %).

Ces taux de chômage comparativement élevés, de même que les faibles taux de plein emploi, semblent toujours indiquer l'existence d'un surplus d'anglophones sur le marché de l'emploi en enseignement, en dépit des améliorations. Par contre, il importe de surveiller les effectifs qualifiés pour enseigner au cycle moyen-intermédiaire, l'éducation technologique ou encore certaines matières du cycle intermédiaire-supérieur, car leurs taux de chômage tendent à diminuer, alors qu'à partir de 2016, le nombre de nouveaux membres de la profession va considérablement chuter.

Amélioration des perspectives d'emploi en Ontario et diminution du nombre de déménagements hors-province

Depuis 2013, le nombre de nouveaux diplômés des programmes de formation à l'enseignement qui postulent à des postes ailleurs qu'en Ontario est passé de 24 à 18 %. En outre, notre sondage de 2015 révèle que seulement 9 % d'entre eux ont occupé un tel poste hors de la province pendant la première année de leur carrière, une baisse frappante par rapport aux 17 % déclarés en 2013. Dans le même ordre d'idées, ils sont maintenant moins nombreux à planifier d'enseigner hors de la province pendant la deuxième année qui suit leur agrément en Ontario.

(Voir le tableau ci-dessous.)



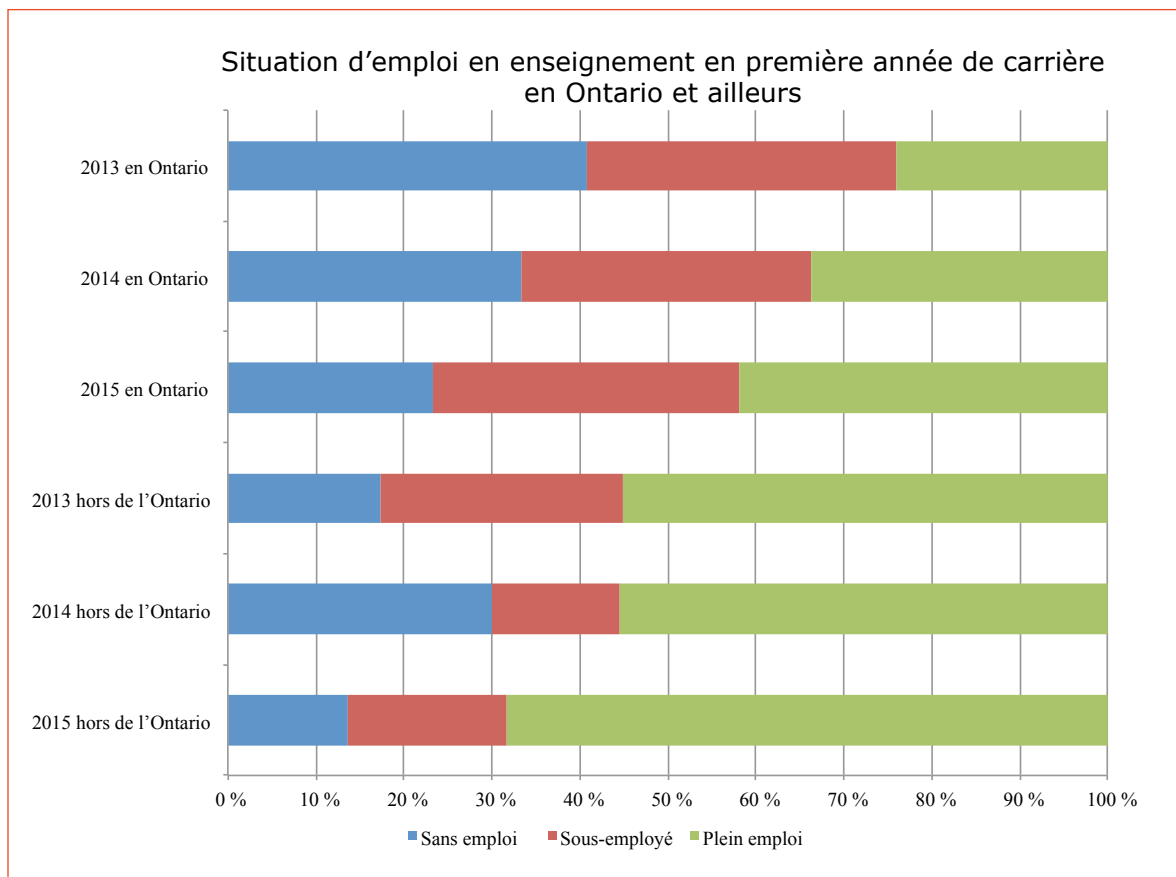
Environ la moitié (52 %) des répondants en première année de carrière au sondage de 2015 qui enseignent ailleurs qu'en Ontario ou prévoient le faire anticipent qu'ils reviendront un jour en Ontario pour y enseigner. Le cinquième d'entre eux (21 %) affirment avoir probablement ou définitivement fermé la porte à un retour éventuel. Le quart se disent incertains.

à me trouver un emploi ailleurs. Ce n'est pas très encourageant de n'avoir aucune possibilité d'emploi après l'obtention d'un diplôme en enseignement à la suite de cinq années d'études.

Diplômée de 2013
qualifiée pour enseigner
au cycle moyen-intermédiaire
titulaire d'un contrat en enseignement à long terme
aux Émirats arabes unis

Il me semble bien long le chemin qui mène à un emploi permanent à temps plein et à la sécurité d'emploi dans le processus ontarien de suppléance, puis de contrats à court ou à long terme. Même si je suis heureuse d'avoir eu la chance de voyager et d'enseigner à l'étranger, c'est le manque de débouchés en Ontario qui m'a poussée

La situation d'emploi en première année de carrière s'est améliorée en 2015, tant pour la proportion grandissante de diplômés de l'Ontario qui y demeurent que pour le nombre décroissant de diplômés qui quittent la province. De 2013 à 2015, le taux de chômage des pédagogues en première année de



carrière résidant en Ontario a chuté, passant de 41 à 23 %. Ce taux est toujours bien plus élevé que la proportion de 14 % de chômage, enregistrée en 2015, que l'on trouve chez les pédagogues en première année de carrière qui vivent hors de l'Ontario. (Voir le tableau à la page ci-contre.)

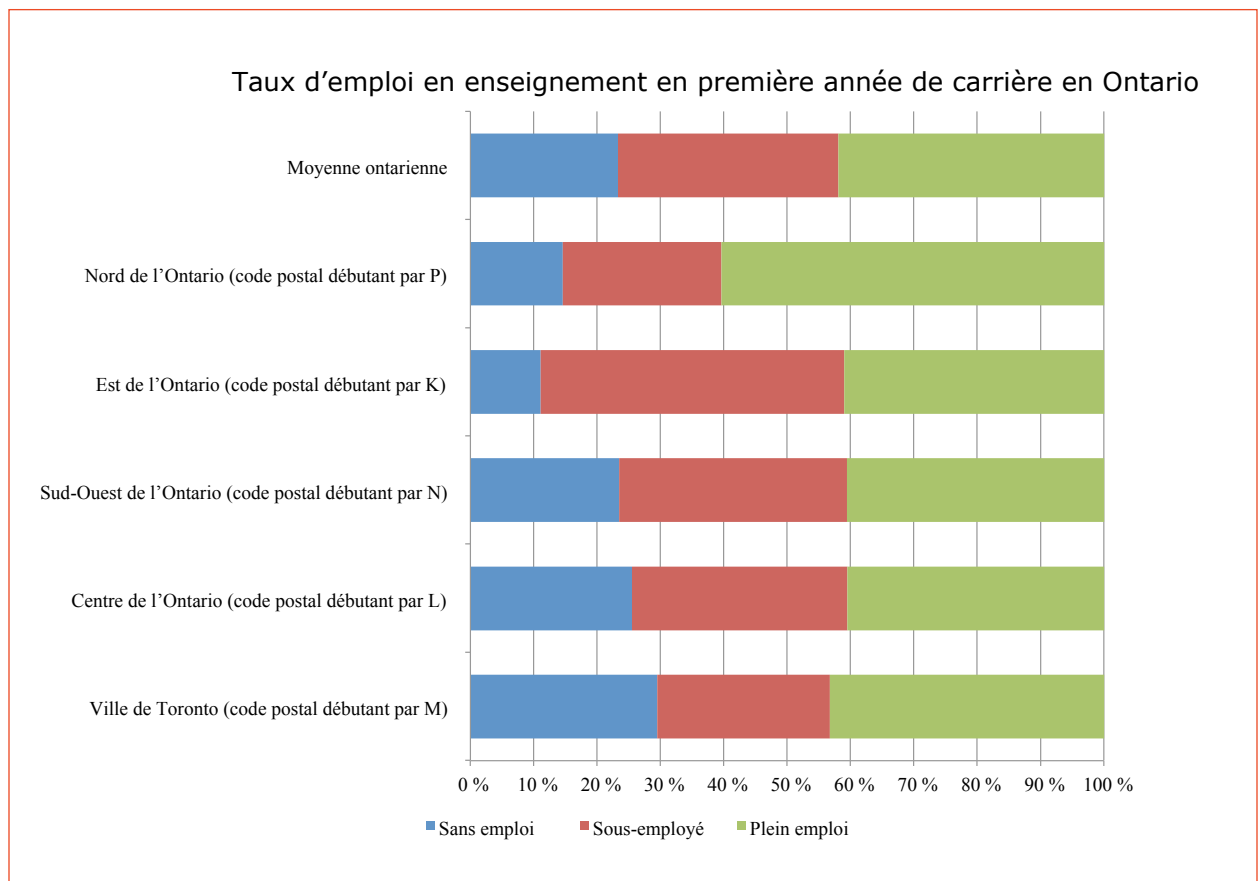
Plein emploi rare dans presque chaque région, malgré les améliorations

La proportion d'enseignantes et d'enseignants en première année de carrière en Ontario qui disent qu'ils ont été pleinement employés n'a augmenté que du quart (24 %) en 2013 à plus de deux cinquièmes (42 %) en 2015. Malgré l'amélioration des indicateurs relatifs à la situation d'emploi en Ontario en 2014 et en 2015, dans toutes les régions de la province, il

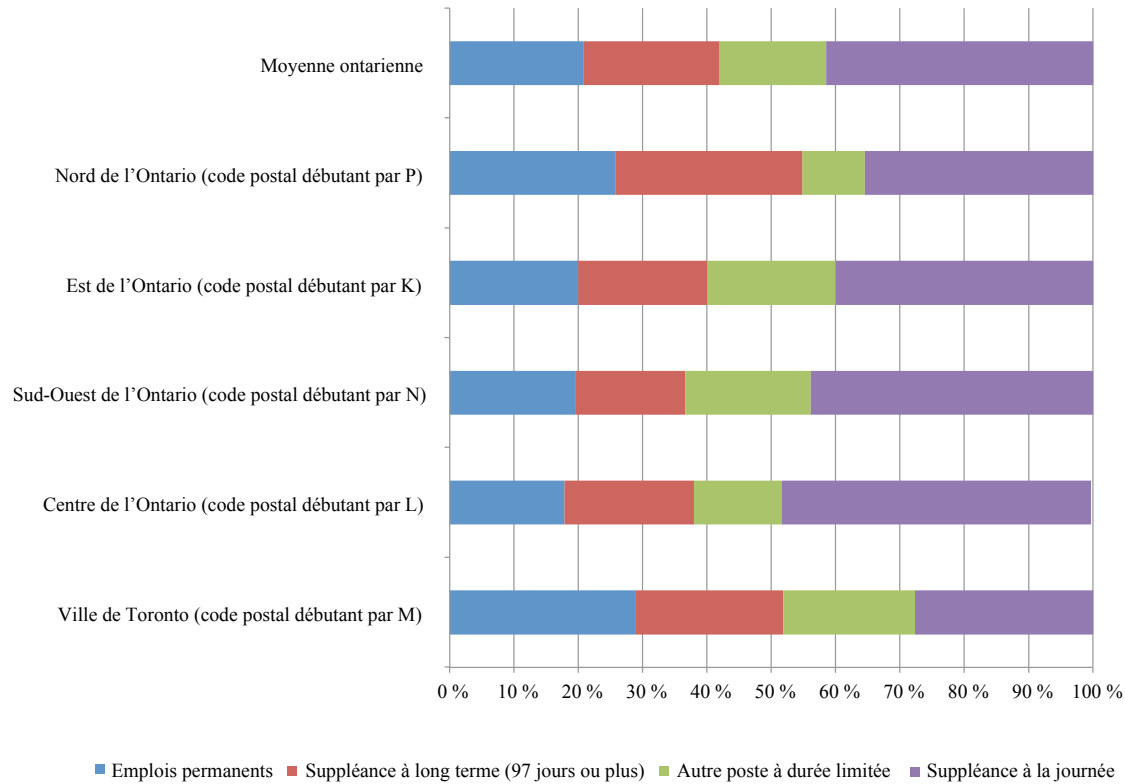
demeure difficile d'atteindre le plein emploi durant la première année de carrière. Ce n'est que dans le nord de l'Ontario que plus de la moitié des répondants ont déclaré être en situation de plein emploi.

Parmi les pédagogues en première année de carrière, le taux de chômage est le plus élevé à Toronto (30 %). L'est de l'Ontario affiche le taux le plus bas (11 %), mais on y déclare des taux de sous-emploi plus élevés qu'ailleurs dans la province. Généralement, c'est dans les régions où il y a comparativement moins de chômage qu'il y a le plus de sous-emploi. Inversement, c'est dans les régions où il y a moins de sous-emploi que l'on retrouve comparativement plus de chômage.

(Voir le tableau ci-dessous.)



Types d'emploi en enseignement en première année de carrière selon la région



J'avais prévu dès le début de mon programme concurrent de formation à l'enseignement que je postulerais dans les écoles des Premières Nations en Ontario. C'est ce que j'ai fait et j'y ai été embauchée.
 Diplômée de 2014
 qualifiée pour enseigner les sciences sociales et l'éducation religieuse au cycle intermédiaire-supérieur titulaire d'un contrat à long terme dans une école des Premières Nations nord de l'Ontario

Parmi les pédagogues en emploi, les résidents de Toronto et du nord de l'Ontario sont plus

nombreux à déclarer occuper un emploi permanent en enseignement et moins à déclarer faire de la suppléance à la journée à la fin de la première année scolaire de leur carrière. Leurs collègues du centre, au contraire, déclarent en plus petit nombre occuper un emploi permanent et faire le plus de suppléance à la journée¹². (Voir le tableau ci-dessus.)

Bien entendu, la densité de population varie dans la province, tout comme le nombre de

¹² Ces graphiques sont représentatifs de tous les enseignants et enseignantes résidant en Ontario, y compris les personnes en poste dans une école privée.

postes en enseignement offerts et le nombre d'enseignants diffèrent selon les régions. Le centre de l'Ontario compte 37 % des emplois en enseignement obtenus par des pédagogues en première année de carrière, dont 34 % sont des emplois permanents. Dans la plupart des régions, il y a eu, de manière quelque peu disproportionnée, relativement moins d'emplois permanents, sauf à Toronto et dans le nord de l'Ontario. (Voir le tableau ci-dessous.)

Plus des deux tiers des pédagogues en première année de carrière en 2015 qui ont obtenu un emploi dans la province enseignent dans un conseil scolaire public de langue anglaise (54 %) ou dans un conseil scolaire catholique de langue anglaise (15 %). Cependant, moins des deux cinquièmes (38 %) des emplois permanents obtenus en

Ontario l'ont été dans un conseil scolaire de langue anglaise.

Les conseils scolaires de langue française financés par les fonds publics ont fourni 18 % des postes en enseignement aux pédagogues en première année de carrière dans la province et 32 % des postes permanents, ce qui dépasse largement la proportion d'inscriptions d'élèves dans le système scolaire de langue française de la province et la proportion d'enseignants qualifiés pour y enseigner. D'autre part, les écoles privées de la province, qui ont fourni 12 % des emplois en enseignement et 26 % des postes permanents, affichent un taux d'embauche en première année de carrière dépassant, toutes proportions gardées, leur envergure. (Voir le tableau à la page suivante.)

Répartition de l'emploi et des postes permanents selon la région

Région	Part du total des enseignants en emploi	Part des emplois permanents en enseignement
Toronto (code postal débutant par M)	18 %	22 %
Centre de l'Ontario (code postal débutant par L)	37	34
Sud-Ouest de l'Ontario (code postal débutant par N)	18	16
Est de l'Ontario (code postal débutant par K)	20	19
Nord de l'Ontario (code postal débutant par P)	7	9

Répartition de l'emploi et des postes permanents selon l'employeur en Ontario

Employeur	Part du total des enseignants en emploi	Part du total des emplois permanents en enseignement
Conseils scolaires publics de langue anglaise	54 %	31 %
Conseils scolaires catholiques de langue anglaise	15	7
Conseils scolaires publics de langue française	8	21
Conseils scolaires catholiques de langue française	10	11
Écoles privées	12	26
Programmes en vertu de l'article 68	<1	-
Premières Nations	1	3

Peu d'amélioration pour les enseignants néo-canadiens

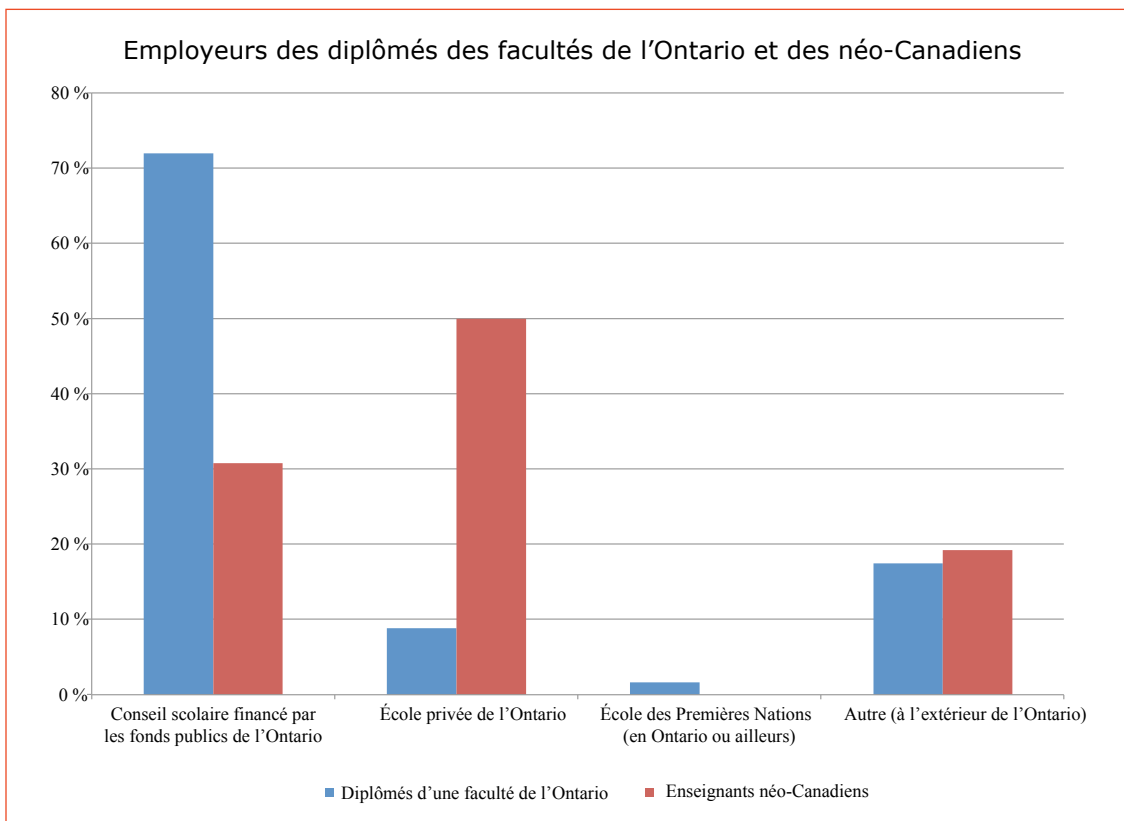
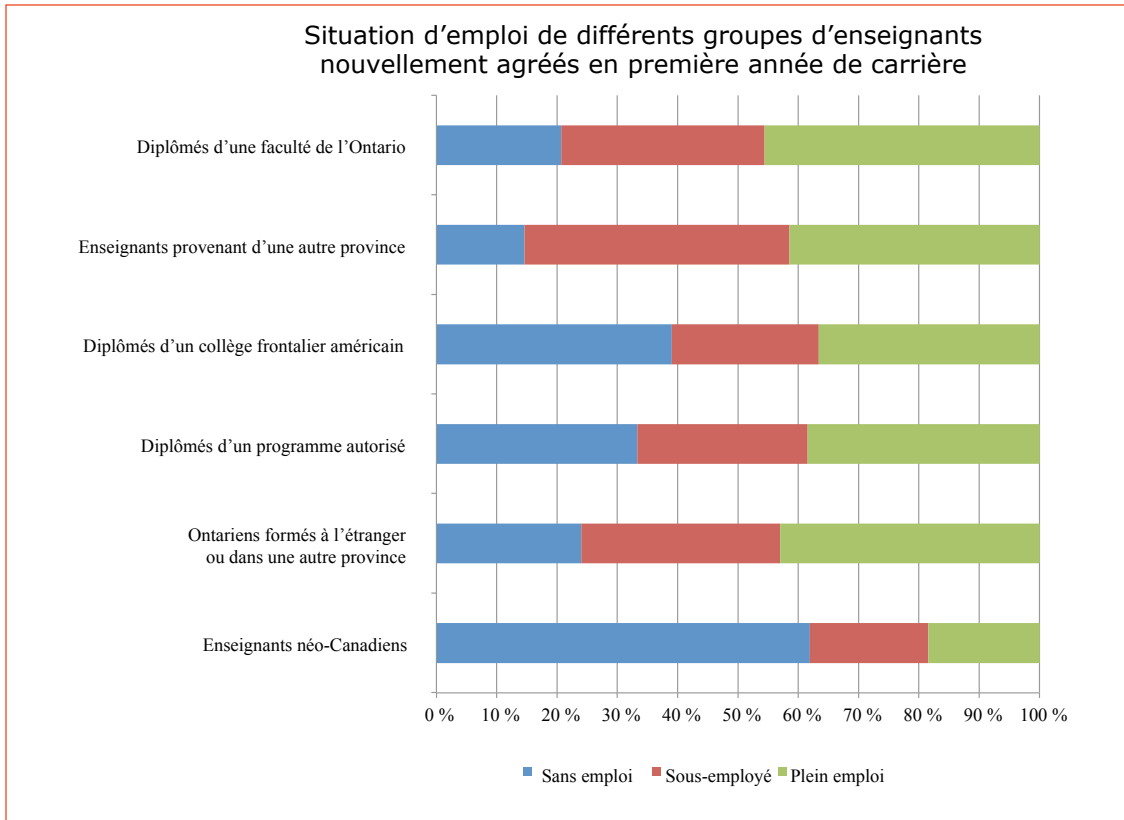
Les enseignantes et enseignants néo-canadiens formés à l'étranger font toujours face aux taux de chômage les plus hauts au cours de la première année qui suit leur agrément en Ontario. Le marché de l'emploi qui s'améliore semble en avoir aidé certains à s'établir dans la profession en Ontario, comme en témoigne le léger déclin du taux de chômage au cours de la première année qui suit l'agrément, lequel est passé de 76 % en 2014 à 62 % en 2015.

Ce taux de chômage toujours très élevé ainsi que le très faible taux de plein emploi (19 %) de cette catégorie de pédagogues font bien pâle figure comparativement aux mêmes indicateurs, en 2015, pour toutes les autres catégories de pédagogues. Les résultats des sondages de 2015 n'indiquent aucun signe d'amélioration de la situation d'emploi au cours de la deuxième année qui suit l'agrément. La deuxième année, le taux de chômage des néo-Canadiens était de 71 % comparativement à 69 % l'année précédente.

Les diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario et ceux qui ont obtenu leur diplôme

en enseignement ailleurs au Canada sont les plus nombreux à déclarer avoir une bonne situation d'emploi, contre respectivement 21 et 15 % de chômage. La situation est beaucoup moins favorable pour les Ontariennes et Ontariens formés dans un collège frontalier américain ainsi que pour ceux qui ont fait leurs études dans un établissement non universitaire ayant reçu l'autorisation ministérielle d'offrir des programmes de formation à l'enseignement. Ils ont respectivement un taux de chômage de 39 et 33 %. Les Ontariens formés ailleurs au Canada ou à l'étranger ont eu plus de succès, présentant un taux de chômage de 24 %. (Voir le premier tableau ci-contre.)

Les écoles privées sont une importante source d'emplois pour les néo-Canadiens qui ont trouvé un emploi en enseignement durant la première année après l'obtention de leur agrément en Ontario, soit moins des deux cinquièmes d'entre eux. Ces écoles ont fourni la moitié des emplois occupés par les néo-Canadiens, comparativement à seulement 9 % des emplois occupés par les diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario pendant leur première année de carrière. (Voir le second tableau ci-contre.)



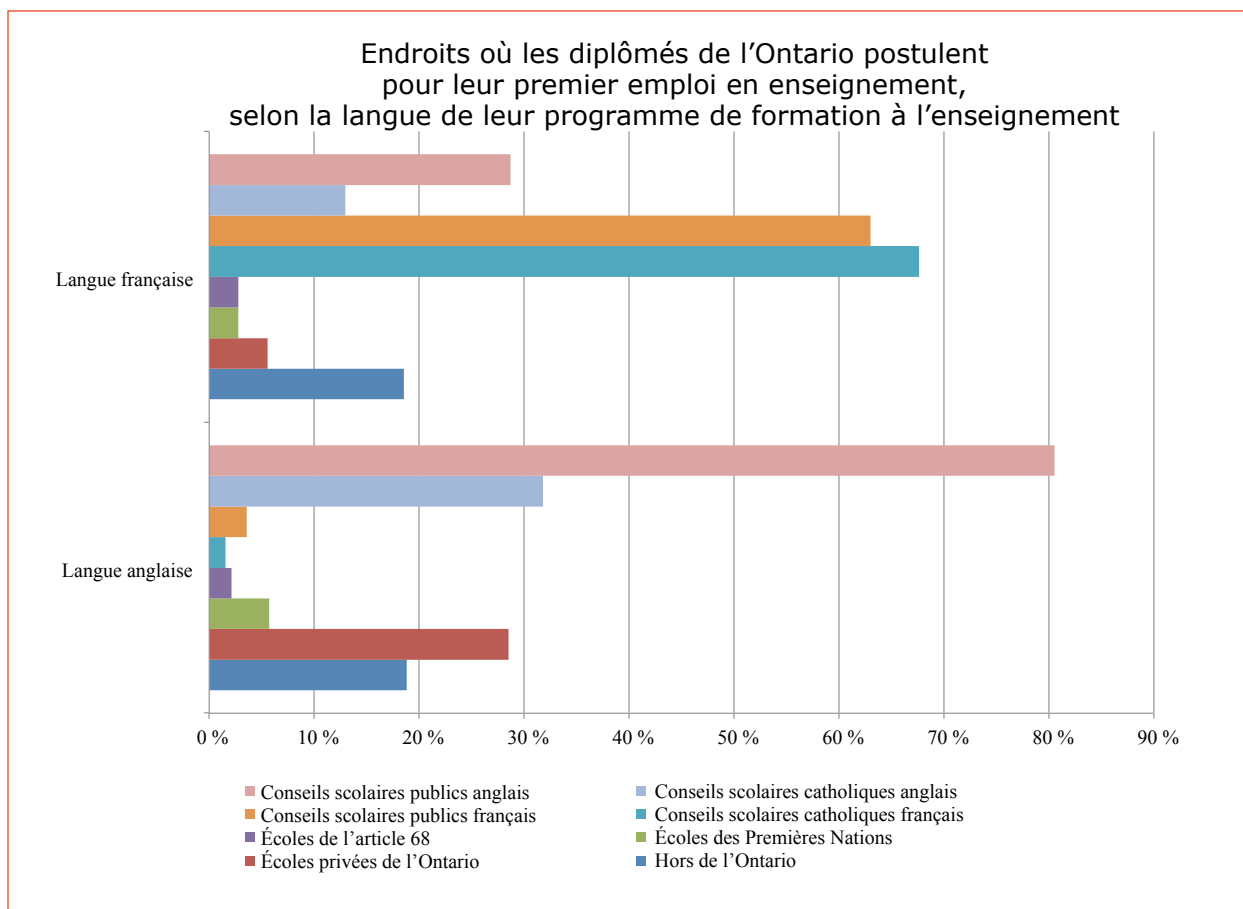
3. Recherche d'emploi et concurrence

Importante disposition à déménager et à enseigner pour divers employeurs

Moins de la moitié (47 %) des diplômés de l'Ontario limitent leur recherche d'emploi à un seul type de conseil scolaire. En outre, plus des deux cinquièmes (44 %) ont postulé dans plus d'une région de l'Ontario ou à l'extérieur de la province. Près des deux tiers des diplômés de l'Ontario ont postulé dans plus d'un conseil scolaire financé par des fonds publics pour s'inscrire sur des listes de suppléance. Le quart d'entre eux ont postulé dans au moins quatre conseils scolaires.

La plupart (80 %) des nouveaux diplômés des programmes de formation en anglais postulent

aux conseils scolaires publics de langue anglaise. Le tiers d'entre eux (32 %) postulent dans les conseils scolaires catholiques de langue anglaise. Plus du quart (28 %) cherchent du travail dans les écoles privées de l'Ontario. Moins du cinquième (19 %) cherchent du travail hors de l'Ontario, dont certains (8 %) le font exclusivement. Quelque 6 % postulent dans les écoles des Premières Nations alors que 2 % cherchent également dans les écoles créées en vertu de l'article 68. De plus, certains postulent aussi dans les conseils scolaires publics (4 %) ou catholiques (2 %) de langue française. (Voir le tableau ci-dessous.)



Les diplômés des programmes en français ciblent en premier lieu les conseils scolaires publics (63 %) et catholiques (67 %) de langue française. Beaucoup d'entre eux cherchent aussi dans les conseils scolaires de langue anglaise, tant publics (29 %) que catholiques (13 %). Certains (6 %) postulent aussi dans des écoles privées. Par ailleurs moins du cinquième (18 %) postulent dans des écoles hors de la province, même si seulement 6 % le font exclusivement. Une proportion de 3 % disent qu'ils ont postulé dans des écoles des Premières Nations et le même pourcentage a fait la même chose dans des écoles créées en vertu de l'article 68.

Tel qu'on le souligne ci-dessus, nombre de diplômés de l'Ontario postulent dans plus d'une région de la province pour obtenir un premier poste en enseignement. Les écoles et les conseils scolaires du centre de l'Ontario (code postal débutant par L) reçoivent les candidatures d'environ la moitié (49 %) de tous les diplômés à la recherche d'un emploi. C'est ensuite Toronto qui est la région la plus populaire, avec 40 % des candidatures. Puis, l'est (code postal débutant par K) et le sud-ouest (code postal débutant par N) suivent, avec respectivement 28 % et 27 % des candidatures. Le nord-ouest de l'Ontario (code postal débutant par N) reçoit les candidatures d'environ un huitième (13 %) de l'ensemble des diplômés.

Forte concurrence pour l'obtention de postes en première année de carrière en Ontario

Afin de déterminer le degré relatif de concurrence existant pour les postes en enseignement par région de l'Ontario, nous avons créé deux indices de concurrence :

- le rapport entre le nombre total de chercheurs d'emploi en première année de carrière dans une région et le nombre d'enseignants en première année de carrière ayant obtenu un poste permanent

(tant dans les écoles publiques que les écoles privées) avant la fin de l'année

- le rapport entre le nombre total de chercheurs d'emploi dans une région et le nombre d'enseignants en première année de carrière ayant obtenu un poste en enseignement quel qu'il soit (permanent, suppléance à long terme ou à la journée) dans la région avant la fin de l'année.

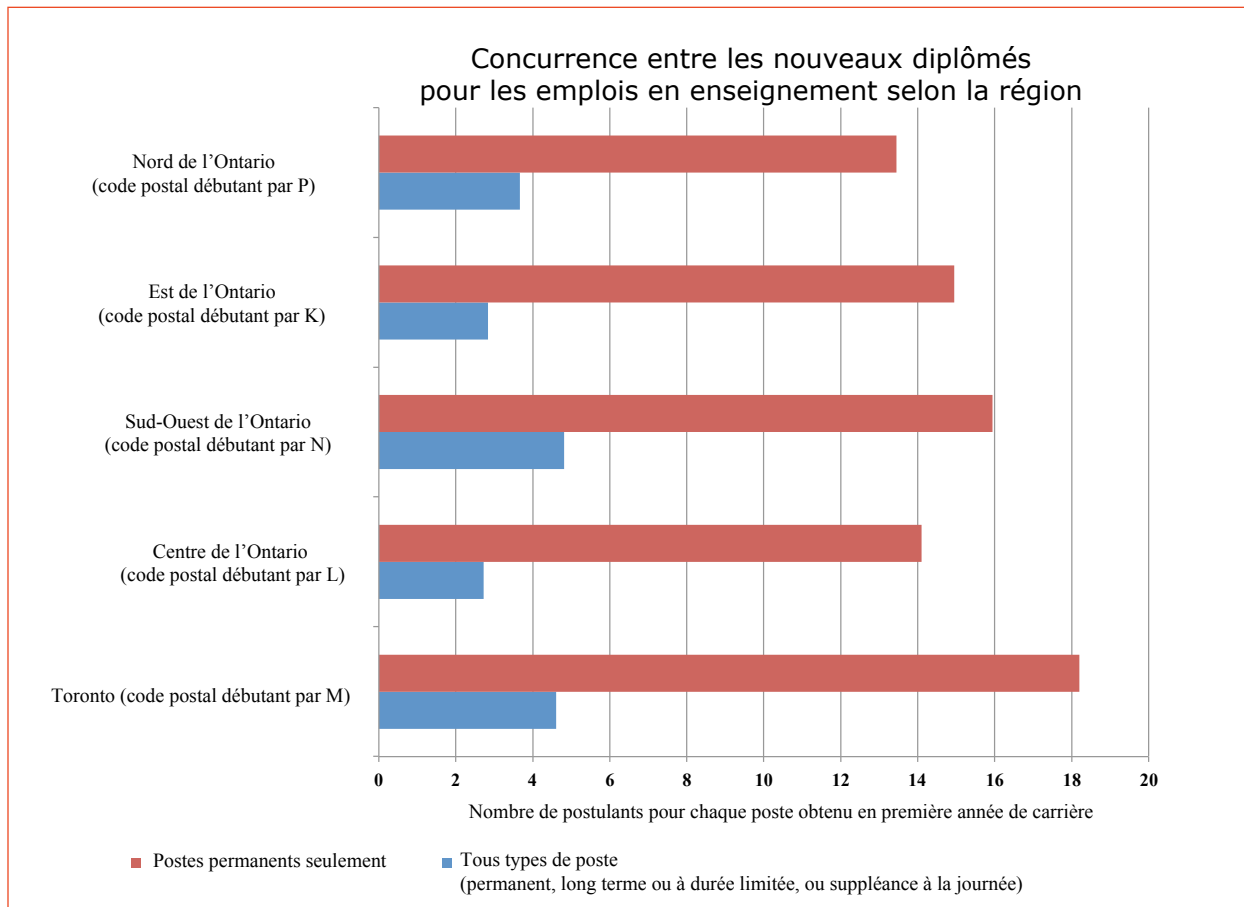
Plus l'indice est élevé pour une région donnée, plus la concurrence y est forte¹³.

(Voir le tableau à la page suivante.)

Selon ces indicateurs, la concurrence reste vigoureuse dans la province. Dans chaque région, pour chaque pédagogue en première année de carrière embauché pour tout type d'emploi en enseignement, y compris les listes de suppléance à la journée, il y a au moins trois postulants. Pour chaque pédagogue en première année de carrière choisi pour un emploi permanent avant la fin de l'année scolaire, il y a, dans chaque région, au moins 13 postulants.

La concurrence pour les emplois permanents en enseignement est la plus forte à Toronto et la moins forte dans le nord de l'Ontario. Quant à la concurrence pour tout type d'emploi, elle est la plus vive à Toronto et dans le sud-ouest de l'Ontario et la moins forte dans l'est et le centre de la province.

¹³ Ces indices sont fondés sur le comptage des postulants et non sur le nombre de candidatures pour chaque poste, qui produirait des indices différents et beaucoup plus grands.



4. Expérience en enseignement au cours des premières années de carrière

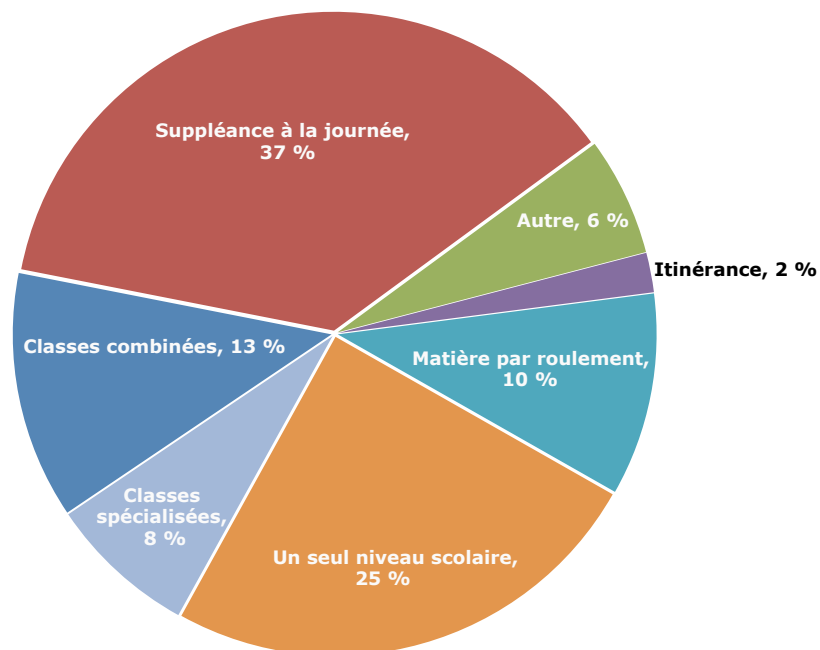
Affectations difficiles en première année de carrière

Parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière en poste à l'élémentaire, environ la moitié (53 %) disent que leur première affectation a consisté en de la suppléance à la journée et plus du tiers d'entre eux (37 %) sont demeurés suppléants jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ces taux de suppléance, en début et en fin d'année scolaire, sont plus bas que les taux de 61 et 43 % déclarés l'an dernier, ce qui constitue une autre indication de l'amélioration du marché de l'emploi pour les pédagogues en première année de carrière qui enseignent à l'élémentaire.

À l'élémentaire, les enseignants qui obtiennent un emploi permanent ou un contrat à long terme ou une autre affectation à durée limitée sont le plus souvent titulaires de classe d'une seule année (25 % de tous les enseignants de l'élémentaire en première année de carrière) que de classes combinées (13 %) ou de classes spécialisées (8 %). (Voir le tableau ci-dessous.)

Environ le sixième (16 %) des diplômés de 2014 en emploi dans les écoles élémentaires de l'Ontario en 2014-2015, y compris les suppléants à la journée, ont des affectations qui incluent l'éducation de l'enfant en difficulté. De plus, les deux tiers (32 %) enseignent le français langue seconde, en immersion française ou l'anglais langue seconde.

Affectations au palier élémentaire, en première année de carrière, vers la fin de l'année scolaire



Parmi les pédagogues en première année de carrière qui enseignent au palier secondaire, plus du tiers (37 %) ont dit avoir commencé par de la suppléance à la journée et 25 % ont dit en faire toujours vers la fin de l'année scolaire. Ces taux de suppléance à la journée, tant au début qu'à la fin de l'année scolaire sont moins élevés que les 50 et 39 % déclarés l'an dernier, ce qui indique aussi que le marché de l'emploi s'améliore pour les pédagogues en première année de carrière au palier secondaire. En excluant les suppléants à la journée aux affectations variées, plus des deux cinquièmes (43 %) de ce groupe déclarent avoir au moins quatre cours différents à préparer chaque semaine.

Concordance générale entre les qualifications en enseignement et les affectations

Bien que les affectations des pédagogues en première année de carrière au palier élémentaire en Ontario aient présenté des défis et aient été souvent spécialisées, les trois quarts (77 %) ont jugé que la concordance entre leurs qualifications et leurs affectations était excellente ou bonne. Seulement 7 % ont déclaré que leurs affectations ne correspondaient pas adéquatement ou ne correspondaient pas du tout à leurs qualifications. La plupart (71 %) des pédagogues au palier secondaire ont également jugé que leurs qualifications correspondaient bien à leurs affectations et seulement 8 % ont indiqué être mal préparés. La plupart des enseignants du secondaire sont également optimistes à propos de la concordance entre leurs qualifications et leurs affectations. La majorité (63 %) d'entre eux ont qualifié cette concordance d'excellente ou de bonne. Par contre, une personne sur huit (13 %) a déclaré que ses affectations ne correspondaient pas adéquatement ou ne correspondaient pas du tout à ses qualifications.

Les deux tiers (66 %) disent qu'ils ont été bien formés pour leurs affectations, tandis que seuls 9 % disent le contraire.

Un pédagogue sur trois (32 %) qualifié pour enseigner au cycle intermédiaire-supérieur enseignait au palier élémentaire vers la fin de la première année après l'obtention de son diplôme. Seulement 2 % des pédagogues agréés pour enseigner au cycle primaire-moyen enseignaient au palier secondaire pendant la première année après l'obtention de leur diplôme. La plupart (87 %) des membres de la profession agréés pour enseigner au cycle moyen-intermédiaire et occupant un poste en enseignement lors de leur première année de carrière travaillaient dans des écoles élémentaires, tandis que seulement 13 % travaillaient dans des écoles secondaires.

Inquiétudes quant à la sécurité d'emploi en début de carrière et optimisme à l'égard de la profession

Parmi les diplômés de 2013 qui ont obtenu un emploi en enseignement, plus de quatre sur cinq (83 %) ont qualifié leur expérience générale en enseignement d'excellente ou de bonne. Seulement 5 % l'ont qualifiée d'insatisfaisante.

Environ deux tiers des répondants ont également évalué de façon très favorable leur niveau de confiance, l'appui de leurs collègues, leur degré de préparation et leur satisfaction professionnelle. Environ la moitié ont dit être très bien préparés, optimistes quant à l'avenir et très enthousiastes à propos de leur charge de travail. **(Voir le premier tableau à la page ci-contre.)**

Cependant, un sur cinq n'est pas optimiste quant à l'avenir et se dit préoccupé par sa charge de travail. Ils sont plus nombreux à s'inquiéter de leur sécurité d'emploi (39 %) que le contraire (34 %).

Expérience vécue lors de la première année de carrière

Domaine d'évaluation	Excellente ou bonne (%)	Insatisfaisante ou très insatisfaisante (%)
Expérience générale en enseignement	83 %	5 %
Confiance	67	7
Appui des collègues	67	8
Concordance de l'affectation	62	9
Satisfaction professionnelle	62	10
Degré de préparation	57	11
Optimisme par rapport à l'avenir professionnel	56	18
Charge de travail	47	20
Sécurité d'emploi	34	39

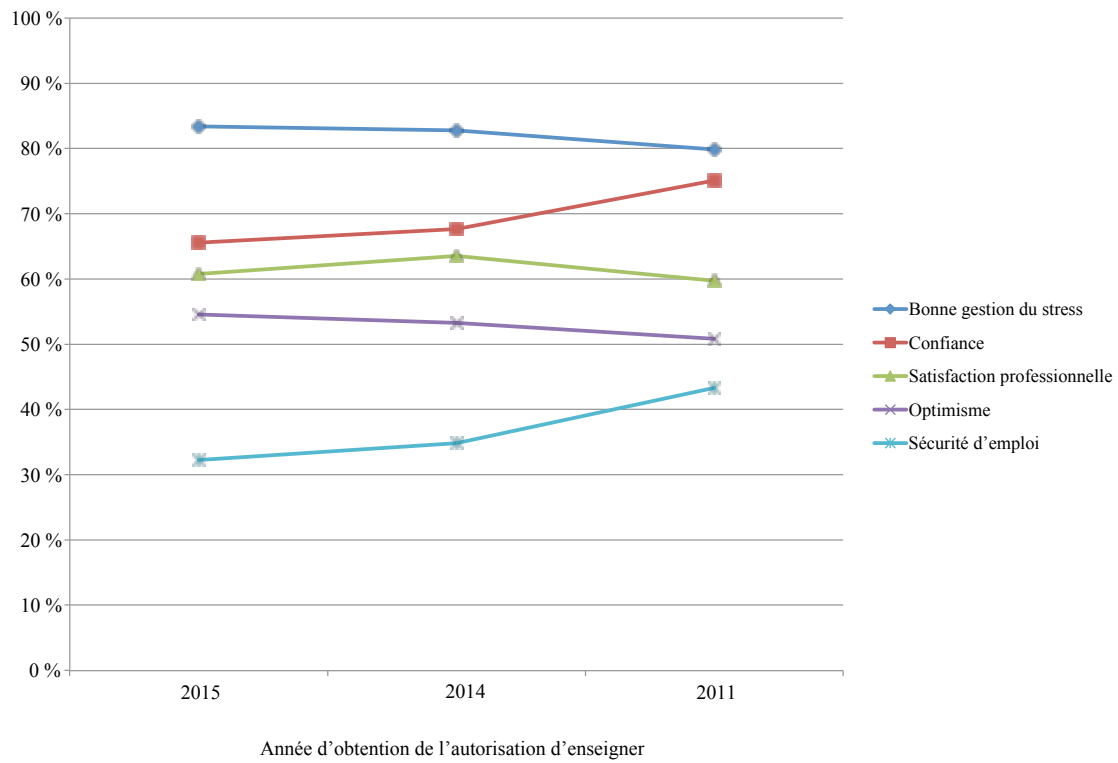
Les sondages de 2015 indiquent que la majorité des diplômés des années antérieures jugent également très favorablement («excellent» ou «très bien», sur une échelle de 1 à 5) leur satisfaction professionnelle, la confiance en leur enseignement, leur optimisme quant à l'avenir et leur capacité à gérer le stress inhérent à une profession remplie de défis.

La sécurité d'emploi obtient une bien moins bonne note cette année, mais avec le temps,

on constate des améliorations relativement à cet indicateur.

Seulement au maximum un répondant sur dix se dit inquiet de manquer de préparation, d'obtenir des affectations inappropriées ou de manquer de confiance en ses capacités. De manière similaire, la plupart éprouvent de la satisfaction professionnelle, sauf un sur dix qui exprime une insatisfaction quant à sa carrière en enseignement. (Voir le tableau à la page suivante.)

Évaluation des aspects positifs de la carrière en enseignement selon l'année d'obtention du diplôme



5. Formation à l'enseignement, Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) et perfectionnement professionnel

Accord des diplômés des dernières années pour augmenter le nombre d'heures de stage

Les diplômés de 2014 des facultés d'éducation de l'Ontario considèrent que l'expérience acquise au moyen de stages en enseignement leur procure une base dans cette profession. Ils renforcent l'accent qui sera mis sur l'augmentation du temps d'enseignement supervisé en salle de classe, un élément clé du programme de formation à l'enseignement prolongé mis en œuvre en 2015.

La plupart (88 %) considèrent leur expérience acquise en stage comme une excellente ou une bonne préparation à leur carrière en enseignement; parmi eux, plus de la moitié ont déclaré qu'il s'agit d'une excellente préparation. (Voir le tableau ci-dessous.)

Six sur dix d'entre eux (59 %) ont également attribué une bonne note aux travaux effectués dans le cadre des cours de formation à l'enseignement, bien que le taux de satisfaction à l'égard des stages ait été considérablement plus élevé. Seulement 18 % de ces diplômés ont donné une excellente note aux cours. Ces évaluations sont similaires à celles des diplômés des années antérieures.

Les nouveaux membres de la profession estiment qu'il est prioritaire d'accorder plus de temps à la gestion de classe et aux stages pour améliorer le programme de formation à l'enseignement en Ontario. L'importance qu'ils accordent à l'expérience en stage est manifeste, car ils demandent d'avoir plus d'occasions d'observer des enseignants chevronnés, d'être accompagnés et de recevoir de la rétroaction en stage.

Généralement, la motivation des élèves, la mesure et l'évaluation ainsi que la différenciation pédagogique sont aussi considérés comme prioritaires. Ceux qui font de la suppléance à la journée jugent en outre que la formation préparatoire à ce type d'affectation est très importante. Par ailleurs, l'adaptation de l'enseignement aux divers apprenants et aux élèves ayant des besoins particuliers revêt une très grande importance pour les répondants, ce qui cadre parfaitement avec les changements mis en œuvre dans le programme de formation à l'enseignement prolongé de l'Ontario entré en vigueur en 2015. (Voir le tableau à la pag 44.)

Évaluation de la formation à l'enseignement par les diplômés de l'Ontario de 2014

Évaluation	Stages	Cours
Excellent	53 %	18 %
Bon	33	41
Adéquat	10	25
Inadéquat	3	12
Insatisfaisant	1	4

Je suis frustré parce qu'il y a peu d'occasions d'emploi et, en plus, il faut patienter longtemps avant d'obtenir un poste à temps plein. Mais ce qui me frustre encore plus, c'est que la formation à l'enseignement que j'ai reçue ne m'a rien appris d'utile sur la suppléance, ce qui est vraiment fâcheux, parce que tout nouvel enseignant embauché peut s'attendre à faire de la suppléance, et peut-être pour un bon bout de temps!

Diplômé de 2014, qualifié pour enseigner les mathématiques et la géographie au cycle intermédiaire-supérieur suppléant à Montréal

En première année de carrière, peu de pédagogues formés en Ontario pour enseigner à l'élémentaire (9 %) ou au secondaire (9 %) déclarent être insuffisamment préparés à leurs affectations. Environ les deux tiers des enseignants à l'élémentaire (69 %) et au secondaire (65 %) affirment qu'ils y sont bien ou très bien préparés.

Les pédagogues en première année de carrière formés en Ontario se considèrent comme peu préparés à incorporer l'histoire, les perspectives et les visions du monde des Premières Nations, Métis et Inuits, de même qu'à enseigner des matières qui ne correspondent pas à leurs qualifications initiales. L'enseignement aux apprenants anglophones et l'enseignement à des classes à années combinées constituent également des défis pour lesquels ils se sentent moins bien préparés.

Plus de la moitié des pédagogues en première année de carrière à l'élémentaire ou au secondaire affirment aussi être moins bien préparés à faire de la suppléance à la journée et à enseigner à des élèves ayant des besoins particuliers. Ils estiment aussi

manquer de préparation par rapport aux méthodes d'enseignement et au programme de mathématiques. De même, ils estiment leurs connaissances ou compétences moins fortes en matière de préparation des bulletins, tâches administratives usuelles, travail avec des dispositifs d'aide et communication avec les parents.

Je crois que ma formation en enseignement initiale ne m'a pas bien préparée, notamment en matière de littératie, d'enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers, de communication avec les parents difficiles, et de capacité à comprendre le jeu politique et les politiques des conseils scolaires.

Diplômée de 2014 qualifiée pour enseigner au cycle primaire-moyen, titulaire d'un poste permanent à Toronto

La majorité des répondants indiquent cependant de nombreuses compétences clés pour lesquelles ils s'estiment bien préparés, tant en ce qui concerne les programmes, la planification des leçons, la lecture et la littératie que les stratégies pédagogiques et la motivation des élèves. Ils se voient comme très capables de créer des milieux d'apprentissage favorisant l'épanouissement et de gérer des classes.

La plupart considèrent aussi qu'ils ont les compétences en gestion du temps et en organisation requises pour enseigner. Ils affirment également être bien préparés à maintenir des limites professionnelles avec les élèves et les parents.

(Voir le tableau à la page 48.)

Les priorités selon les pédagogues en première année de carrière en vue d'améliorer la formation à l'enseignement

Domaine	Très grande priorité	Grande priorité
Gestion de classe	55 %	30 %
Stage	52	28
Motivation des élèves	39	38
Mesure et évaluation	37	40
Différenciation pédagogique	37	38
Suppléance occasionnelle ou à la journée*	34	41
Adaptation aux divers styles d'apprentissage	32	43
Éducation des enfants ayant des besoins particuliers	32	43
Observations de collègues d'expérience	32	36
Lecture et littératie	29	40
Création de milieux d'apprentissage sains, sécuritaires et inclusifs	29	35
Accompagnement et rétroaction en stage	28	36
Planification des programmes	26	40
Planification des leçons	26	36
Préparation des bulletins	26	33
Utilisation de la technologie comme outil pour enseigner	23	37
Création d'un environnement favorisant l'épanouissement	21	38
Pédagogie et programme d'études en mathématiques	20	36
Enseignement dans les classes à années combinées	20	33
Utilisation de la recherche	19	38
Aide aux apprenants francophones**	19	32
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	18	34
Méthodes pédagogiques spécifiques à une matière	17	35
Utilisation des données pour guider l'enseignement et l'évaluation	17	33
Compréhension des cheminements de développement personnels	16	34
Communication avec les parents	15	38
Enseignement basé sur des données probantes	13	37
Compréhension du soutien des élèves en transition	13	33
Limites professionnelles avec les élèves et les parents	13	31
Conduite professionnelle et éthique	13	30
Incorporation de l'histoire, des perspectives et des visions du monde des Premières Nations, Métis et Inuits	13	25
Travail en collaboration avec les collègues	11	31
Aide aux apprenants anglophones**	8	26
Cours sur les fondements de l'éducation	6	18

*Les données sur la «suppléance occasionnelle ou à la journée» se rapportent uniquement aux réponses des personnes qui font de la suppléance.

**Les données sur l'«aide aux apprenants anglophones» et l'«aide aux apprenants francophones» se rapportent uniquement aux réponses des enseignants de l'anglais et des enseignants du français, respectivement.

Évaluation par les pédagogues, en première année de carrière, à l'élémentaire et au secondaire de leurs propres compétences

Compétence	Élémentaire – très bien ou bien préparés	Secondaire – très bien ou bien préparés
Enseignement aux apprenants anglophones*	12 %	33 %
Préparation des bulletins	16	16
Enseignement dans les classes à années combinées*	16	-
Incorporation de l'histoire, des perspectives et des visions du monde des Premières Nations, Métis et Inuits	24	24
Tâches administratives	29	23
Travail avec des dispositifs d'aide	30	23
Enseignement de matières hors de mon champ de compétence	33	18
Compréhension du soutien des élèves en transition	37	22
Communication avec les parents	39	33
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	40	33
Compréhension des cheminements de développement personnels	42	34
Suppléance occasionnelle ou à la journée	45	35
Pédagogie et programme d'études en mathématiques	47	33
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	49	49
Mesure et évaluation	49	47
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	50	41
Adaptation aux divers styles d'apprentissage	52	41
Gestion de classe	55	47
Aide aux apprenants francophones*	57	48
Méthodes pédagogiques spécifiques à une matière	60	68
Utilisation de la technologie comme outil pour enseigner	60	54
Lecture et littératie	60	40
Gestion du temps	63	60
Stratégies d'enseignement	63	59
Compétences en organisation	66	63
Limites professionnelles avec les élèves et les parents	69	70
Travail en collaboration avec les collègues	69	69
Motivation des élèves	69	60
Création d'un environnement favorisant l'épanouissement	73	61
Planification des leçons	74	65
Création de milieux d'apprentissage sécuritaires, inclusifs et positifs	79	74

*Les données relatives à l'«enseignement dans les classes à années combinées» se rapportent uniquement aux réponses des enseignants de classes à années combinées de l'élémentaire. Les données relatives à l'«aide aux apprenants anglophones» et à l'«aide aux apprenants francophones» se rapportent uniquement aux réponses des enseignants de l'anglais et des enseignants de français, respectivement.

Haute estime envers le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant¹⁴

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNPE) aide beaucoup de pédagogues qui ont réussi à obtenir un poste permanent en enseignement ou un poste de suppléance à long terme dans une école financée par des fonds publics de l'Ontario pendant les deux premières années de leur carrière. Depuis 2006, le PIPNPE contribue au perfectionnement professionnel et au développement au début d'une carrière exigeante.

La plupart des pédagogues en première année de carrière occupant un emploi permanent (89 %) ainsi que 44 % de ceux faisant de la suppléance à long terme (pendant au moins 97 jours) dans des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario affirment avoir participé au PIPNPE. Chez les pédagogues en deuxième année de carrière, 77 % de ceux occupant un poste permanent et 38 % de ceux ayant un contrat de suppléance à long terme (pendant au moins 97 jours)

affirment avoir participé au PIPNPE.

La plupart des participants au PIPNPE en première année de carrière qui occupent un emploi permanent en enseignement ont participé au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (80 %), ont bénéficié d'un pédagogue expérimenté comme mentor (98 %) et ont été officiellement évalués par la direction d'école (94 %). De plus, 52 % disent avoir participé au programme d'orientation de leur école. Les pédagogues en deuxième année de carrière qui occupent un poste permanent ont obtenu des pourcentages similaires à ceux en première année.

Les enseignants qui ont un contrat de suppléance à long terme d'au moins 97 jours et qui participent au PIPNPE prennent part, en moins grand nombre, aux différentes facettes de ce programme. La majorité des enseignants en première année de carrière participant au PIPNPE qui avaient un contrat de suppléance à long terme disent avoir bénéficié d'un mentor expérimenté (76 %), avoir été évalués officiellement par leur direction d'école (71 %) et avoir reçu une orientation officielle à leur conseil scolaire (65 %). Seulement deux sur cinq d'entre eux déclarent cependant avoir reçu une orientation à leur propre école (38 %).

14 Les conseils scolaires financés par les fonds publics fournissent un soutien, par l'intermédiaire du PIPNPE, aux enseignants en première année de carrière occupant un poste permanent ou un poste de suppléance à long terme d'au moins 97 jours. Ils peuvent également fournir ce soutien aux enseignants en deuxième année de carrière occupant les mêmes types d'emploi. Les analyses dans cette section sont basées sur les réponses des nouveaux enseignants qui ont dit correspondre à l'une des définitions d'admissibilité au PIPNPE suivantes :

- Nouvel enseignant – enseignant agréé par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario occupant un poste permanent, à temps plein ou à temps partiel, au sein d'un conseil scolaire financé par les fonds publics et commençant à enseigner pour la première fois en Ontario; un enseignant est considéré comme «nouveau» jusqu'à ce qu'il ait réussi le PIPNPE ou jusqu'à 24 mois après avoir commencé à enseigner pour la première fois pour un conseil scolaire.
- Enseignant débutant effectuant un remplacement à long terme – enseignant agréé occupant son premier poste à long terme en vertu d'un contrat de suppléance à long terme d'au moins 97 jours consécutifs en remplacement du même enseignant.
- Enseignant débutant en éducation continue à temps plein – enseignant agréé qui enseigne au secondaire deux cours à crédits par trimestre, pendant quatre trimestres dans une année scolaire donnée, dans une école de jour pour adultes.
- Enseignant en deuxième année de carrière – enseignant agréé qui a suivi le PIPNPE avec succès et qui reçoit encore de l'appui par l'intermédiaire de ce programme.

La plupart des pédagogues qui participent au PIPNPE participent fréquemment aux activités de perfectionnement professionnel dans quelques domaines préconisés par le PIPNPE. Ils ont participé en plus grand nombre aux activités sur la planification, les mesures et évaluations, les stratégies de littératie et numératie, la gestion de classe et l'utilisation de la technologie. Moins d'un participant au PIPNPE sur 10 en emploi permanent dit n'avoir reçu aucun perfectionnement professionnel dans ces domaines. (Voir le tableau ci-dessous.)

Les participants au PIPNPE sont généralement satisfaits de l'aide reçue de leur mentor et d'autres pédagogues expérimentés pendant leur première année de carrière. La majorité juge favorablement l'aide reçue dans les tâches quotidiennes. Très peu sont

insatisfaits de l'aide reçue, tous types d'aide confondus. (Voir tableau ci-contre.)

Presque tous les nouveaux enseignants du PIPNPE (90 %) disent que leur mentor les a aidés dans au moins un (et pour la plupart, dans plusieurs) de ces types de soutien.

Le mentorat dans le cadre du PIPNPE se fait principalement à l'extérieur de la salle de classe :

- presque tous les participants au PIPNPE en emploi permanent (94 %) disent qu'ils se réunissent mensuellement avec leur mentor; pour 40 % des répondants, ces réunions durent moins d'une heure par mois; pour une autre proportion de 40 %, elles durent de une à trois heures par mois; pour la proportion restante, elles durent plus de trois heures par mois

Perfectionnement professionnel des pédagogues en première année de carrière participant au PIPNPE

Domaine de perfectionnement professionnel	Emploi permanent	Suppléance à long terme (au moins 97 jours)
Planification, mesure et évaluation	63 %	53 %
Stratégies en littératie et en numératie	56	44
Gestion de classe	50	35
Utilisation de la technologie	46	38
Sécurité à l'école	39	18
Réussite des élèves	37	32
Connaissances sur la santé mentale	32	32
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	26	29
Éducation inclusive	26	18
Communication efficace avec les parents	17	12
Apprentissage précoce	17	9
Aucune de ces réponses	9	18

Évaluation des participants au PIPNPE de l'aide reçue en première année de carrière

Type d'aide	Note positive	Note négative	Sans objet
Aide pour la préparation des bulletins	76 %	4 %	11 %
Observation de la pratique d'autres enseignants	76	3	17
Accès à des ressources pédagogiques utiles	72	8	7
Mentorat pour l'évaluation des élèves	67	6	18
Conseils pour offrir une aide personnalisée aux élèves	67	2	14
Mentorat pour la gestion de classe	66	4	19
Mentorat pour les méthodes d'enseignement	63	3	15
Planification du curriculum avec mon mentor	62	3	24
Observations de la pratique de mon mentor	60	-	31
Renseignements sur les aspects administratifs	55	7	14
Commentaires du mentor sur ma pratique	54	3	28
Préparation aux communications avec les parents	51	6	23

* Pourcentage disant avoir participé à quelques activités ou à de très nombreuses activités de perfectionnement professionnel.

- la plupart des participants au PIPNPE qui occupaient un poste permanent déclarent cependant ne pas avoir été observés dans la salle de classe (50 %) par un pédagogue expérimenté (c'est-à-dire par leur mentor ou par un autre enseignant) ou affirment l'avoir été, mais pendant moins d'une heure par mois (33 %); de manière similaire, la plupart déclarent qu'ils n'ont eu aucune possibilité (33 %) d'observer la pratique d'un autre enseignant (leur mentor ou un autre enseignant) ou affirment avoir pu le faire, mais pendant moins d'une heure par mois (44 %)
- encore moins nombreux sont les participants au PIPNPE qui font de la suppléance à long terme et qui affirment avoir observé ou avoir fait l'objet d'observations en salle de classe pendant un temps appréciable.

Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

La plupart des diplômés de l'Ontario agréés en 2014 (85 %) et en 2013 (90 %) qui enseignent dans la province ont participé à des activités de perfectionnement professionnel quelques fois, de nombreuses fois ou de très nombreuses fois. (Voir le tableau à la page suivante.)

Après avoir entendu parler des perspectives d'emploi si peu reluisantes, je me suis employé à étoffer mon curriculum vitæ en suivant des cours menant à une qualification additionnelle et en recherchant des expériences en lien avec l'enseignement. Cela a porté ses fruits puisque j'ai été embauché à peine quelques mois après l'obtention de mon diplôme.

Diplômé de 2014
qualifié pour enseigner la musique
au cycle moyen-intermédiaire
suppléant à la journée à temps plein
région de Toronto

Participation des nouveaux pédagogues aux activités de perfectionnement professionnel

Activité de perfectionnement professionnel	Agréés en 2014	Agréés en 2013
Participation à des cours menant à une QA	60 %*	66 %
Enseignement collaboratif avec des collègues	48	57
Apprentissage collaboratif dans mon école	47	54
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	44	49
Appui d'un mentor	41	41
Apprentissage collaboratif en dehors de mon école	38	44
Participation à l'autoévaluation de l'école	33	40
Participation à une association spécialisée dans une matière	34	37

* Pourcentage disant avoir participé à quelques activités ou à de très nombreuses activités de perfectionnement professionnel.

Près de deux de ces nouveaux enseignants sur trois ont suivi des cours menant à une qualification additionnelle pendant la première ou la deuxième année de carrière suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner. Environ la moitié a enseigné en collaboration avec des collègues ou participé à d'autres projets d'apprentissage en collaboration dans leur école. Presque autant ont participé à des projets de recherche-action en enseignement. En outre, deux sur cinq ont un mentor qui est enseignant et plus du tiers participent à des activités d'autoévaluation de leur école ou participent à des associations relatives à des matières en particulier ou des spécialistes. (Voir le tableau ci-contre.)

Le perfectionnement professionnel portant sur une gamme d'activités pédagogiques pratiques occupe également une place importante parmi les priorités de ces diplômés des dernières années. Les trois quarts estiment que leurs besoins les plus pressants en matière de perfectionnement professionnel concernent la mesure et l'évaluation, la différenciation pédagogique, la gestion de classe et les stratégies d'enseignement. Presque autant établissent comme priorités l'enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers, l'observation de leur pratique pédagogique et la rétroaction sur celle-ci, ainsi que l'amélioration de leurs connaissances en matière de curriculum ou sur les matières qu'ils enseignent.

Domaines hautement prioritaires dans le cadre du perfectionnement professionnel

Domaine de perfectionnement professionnel	Agréés en 2014	Agréés en 2013
Mesure et évaluation	81 %*	80 %
Différenciation pédagogique	78	76
Gestion de classe	77	75
Stratégies d'enseignement	74	76
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	71	73
Observation de ma pratique et rétroaction	69	59
Enrichissement des connaissances sur le curriculum ou les matières	67	65
Mentorat et accompagnement	64	54
Pratique réflexive	61	56
Intégration de la technologie de l'information et des communications	60	62
Planification du curriculum	57	45
Planification des leçons	56	54
Communication avec les parents	53	55
Meilleure connaissance des procédures et des attentes de l'école	52	48

* Pourcentage accordant la plus grande priorité ou une grande priorité au domaine de perfectionnement professionnel.

6. Suppléance à la journée

Nombre d'inscriptions sur les listes de suppléance à la journée toujours élevé en début de carrière, mais progression plus rapide vers d'autres types d'emploi

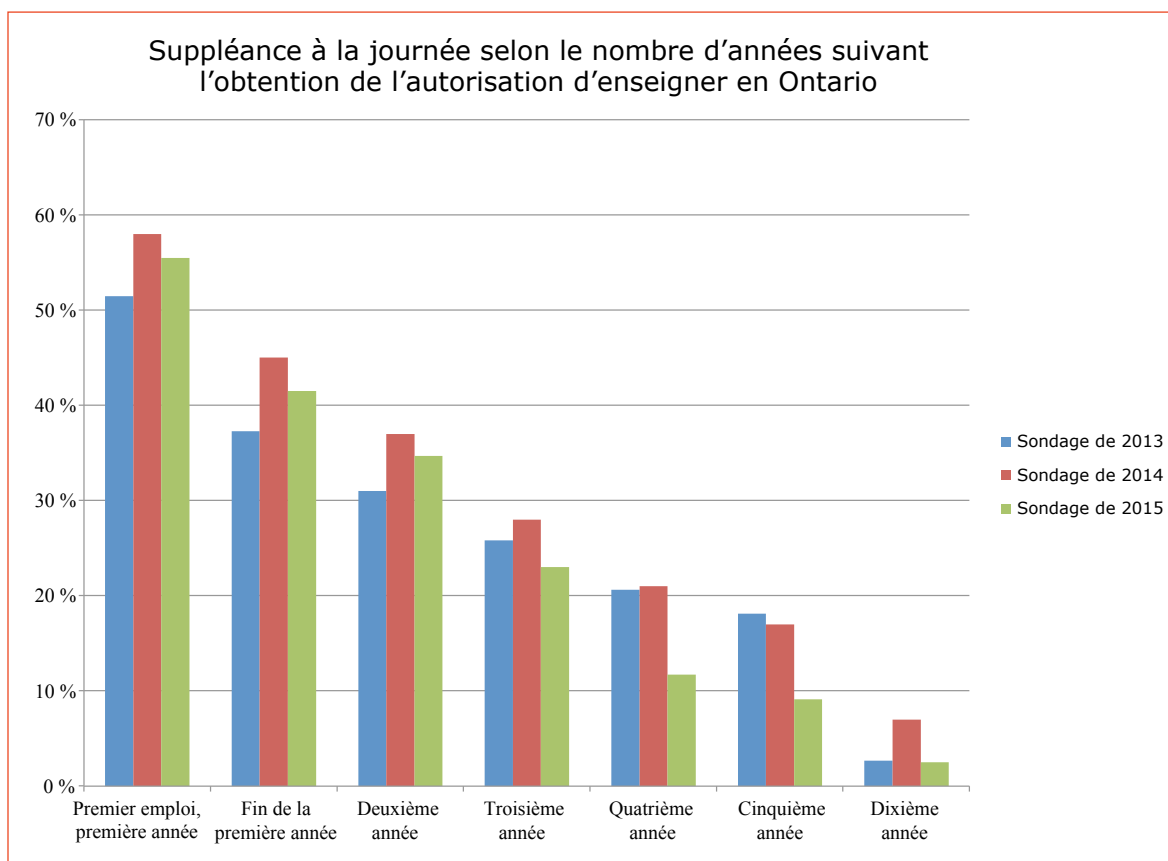
Malgré la nette amélioration des marchés de l'emploi en enseignement en Ontario depuis deux ans, plus de la moitié des enseignants commencent leur carrière en faisant de la suppléance à la journée. En outre, beaucoup sont encore confinés aux listes de suppléance à la journée pendant au moins deux ans.

Les sondages de 2015 sur les débuts de carrière révèlent une certaine diminution du nombre et de la durée des affectations de suppléance en Ontario.

Néanmoins, beaucoup de nouveaux venus dans la profession en Ontario sont encore cantonnés à la suppléance à la journée pendant des mois, voire des années :

- pour plus de la moitié d'entre eux, le premier emploi en enseignement consiste à faire de la suppléance à la journée
- plus de deux enseignants employés sur cinq continuent à faire de la suppléance à la journée à la fin de leur première année en enseignement
- un sur trois est toujours suppléant à la fin de la deuxième année de carrière
- plus de un sur cinq est toujours suppléant à la fin de la troisième année
- un sur dix est toujours confiné à la suppléance à la journée à la quatrième ou cinquième année de carrière.

(Voir le tableau ci-dessous.)



Cette situation diffère grandement de celle de 2006, alors que seulement 20 % étaient suppléants à la journée à la fin de leur première année de carrière, proportion qui chutait à 10 % en deuxième année.

Taux de satisfaction élevé quant aux journées assignées aux personnes inscrites sur les listes de suppléance à la journée

Parmi les diplômés en enseignement résidant en Ontario et agréés en 2014 qui ont enseigné dans la province durant l'année scolaire 2014-2015, les trois cinquièmes (59 %) ont commencé par des affectations de suppléance à la journée. Deux sur cinq (41 %) recevaient toujours ce type d'affectations à la fin de l'année¹⁵.

La plupart des personnes inscrites sur les listes de suppléance ont reçu des affectations pour trois ou quatre jours par semaine (23 %) ou encore quatre ou cinq jours par semaine (47 %). Durant l'année scolaire, un inscrit sur dix sur une liste de suppléance n'a reçu qu'une ou aucune journée hebdomadaire.

J'ai été agréablement surprise de la rapidité avec laquelle j'ai été inscrite sur des listes de suppléance à la journée. J'ai été vraiment chanceuse de travailler autant. On m'a assigné quatre ou cinq journées par semaine, pendant toute l'année, et j'adore être suppléante à la journée.

Diplômée de 2014
qualifiée pour enseigner au cycle primaire-moyen
suppléante à la journée
centre de l'Ontario

Parmi ceux qui ont continué à faire de la suppléance jusqu'à la fin de l'année, les deux tiers (67 %) disent qu'ils ont enseigné autant qu'ils l'ont souhaité. (Voir le premier tableau à la page suivante.)

À la fin de l'année, les neuf suppléants sur dix (89 %) qui étaient toujours sur les listes de suppléance avaient pu obtenir au moins 20 jours d'enseignement. Près de la moitié (46 %) déclarent avoir été inscrits sur une liste pendant au moins huit mois, le tiers, entre quatre et six mois, et le cinquième, moins de quatre mois. Les trois quarts (74 %) ont fait de la suppléance à la journée dans un seul conseil scolaire, alors que 26 % l'ont fait dans au moins deux conseils scolaires. (Voir le second tableau à la page suivante.)

Beaucoup de pédagogues nouvellement agréés éprouvent encore des difficultés à s'inscrire sur les listes de suppléance à la journée des conseils scolaires financés par des fonds publics. Pour plus du tiers (34 %) des diplômés de l'Ontario agréés en 2014 qui ont postulé à de telles listes, il a été impossible de s'inscrire, même à une seule.

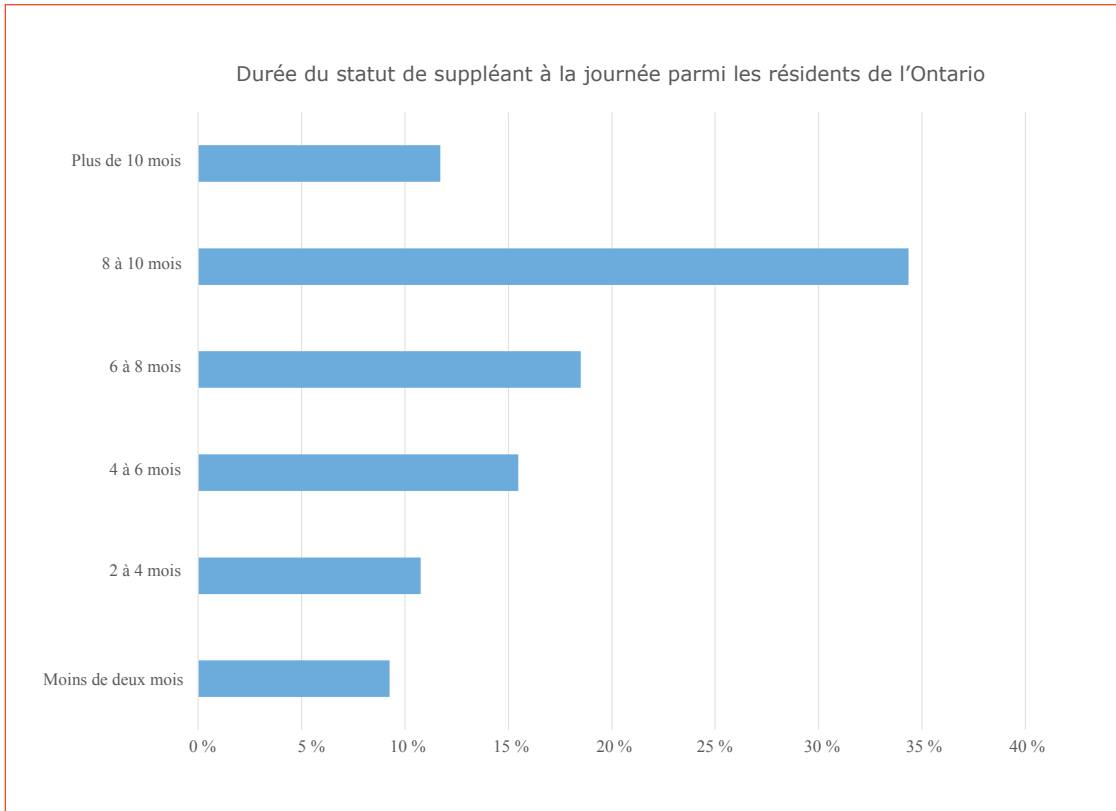
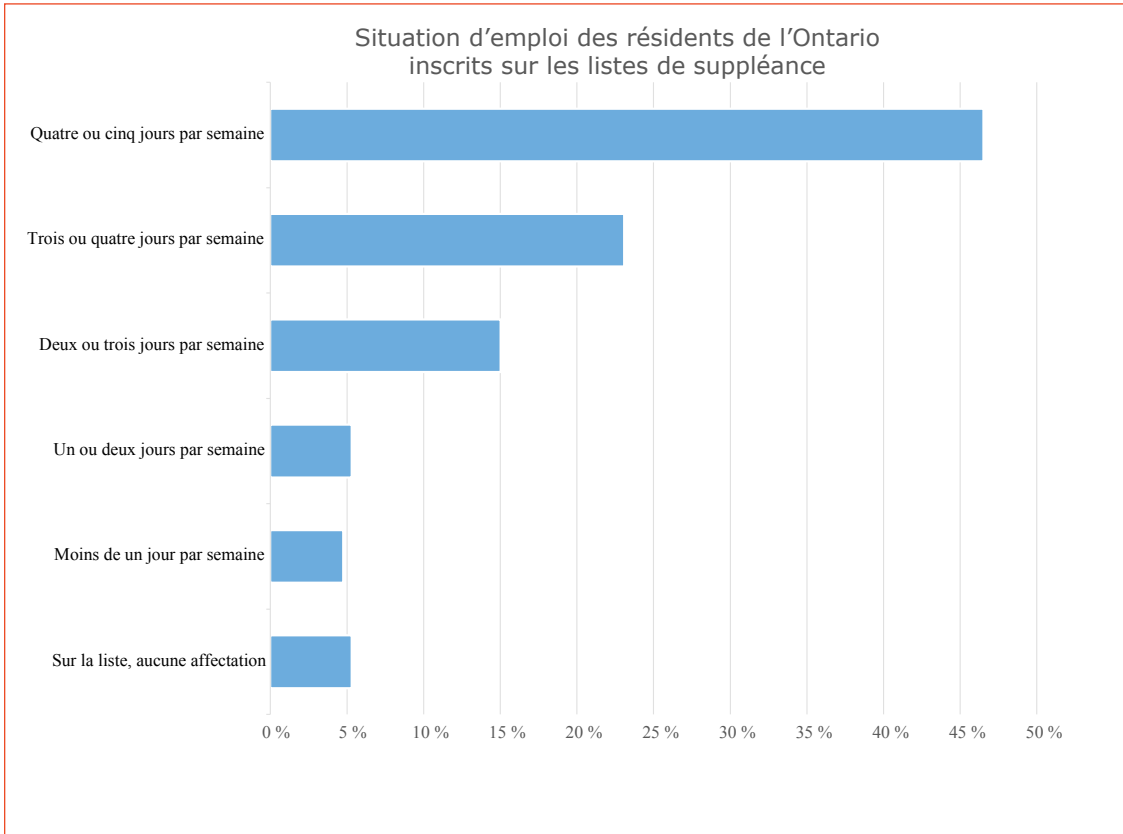
Les conseils scolaires n'ont pas ouvert les listes de suppléance à la journée au secondaire dans ma région cette année. Alors j'ai communiqué avec chaque école pour m'inscrire sur leur liste de suppléants de dernière minute et, de cette manière, j'ai eu la chance d'enseigner un peu cette année.

Diplômée de 2014
qualifiée pour enseigner l'histoire et la géographie
au cycle intermédiaire-supérieur
est de l'Ontario

Beaucoup moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants

En plus de faire face à une situation financière difficile, beaucoup de suppléants à la journée qui amorcent leur carrière en Ontario font face à un accès limité au perfectionnement professionnel et à l'appui en milieu scolaire par rapport à leurs collègues qui ont eu la chance de trouver un poste permanent ou un contrat de suppléance à long terme.

¹⁵ Parmi ceux qui ont enseigné dans des écoles financées par des fonds publics, 62 % ont commencé comme suppléants à la journée et 47 % l'étaient toujours à la fin de l'année scolaire.



Écart en matière de perfectionnement professionnel des suppléants à la journée en Ontario

Activité de perfectionnement professionnel	Agréés en 2014		Agréés en 2013	
	Suppléance à la journée	Poste permanent ou suppléance à long terme	Suppléance à la journée	Poste permanent ou suppléance à long terme
Participation à l'autoévaluation de l'école	18 %*	45 %	23 %	57 %
Participation à une association spécialisée dans une matière	21	46	25	46
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	26	57	36	56
Apprentissage collaboratif dans mon école	26	63	31	68
Apprentissage collaboratif en dehors de mon école	26	48	32	52
Enseignement collaboratif avec des collègues	28	63	34	71
Participation à des cours menant à une QA	68	54	70	64

* Pourcentage déclarant une participation de moyenne à très importante à divers types de perfectionnement professionnel.

Ce fossé se constate sur tout l'éventail des activités de perfectionnement professionnel, qu'elles se passent en milieu scolaire ou ailleurs. Les suppléants à la journée déclarent, en moins grand nombre, avoir participé à de l'enseignement collaboratif, à des projets d'apprentissage collaboratif et aux activités d'autoévaluation de l'école. Ils sont également moins nombreux à participer à des associations liées à des matières ou des spécialistes et à des activités d'apprentissage collaboratif en dehors de l'école. Enfin, moins d'entre eux participent aux recherches-actions menées par le personnel enseignant.

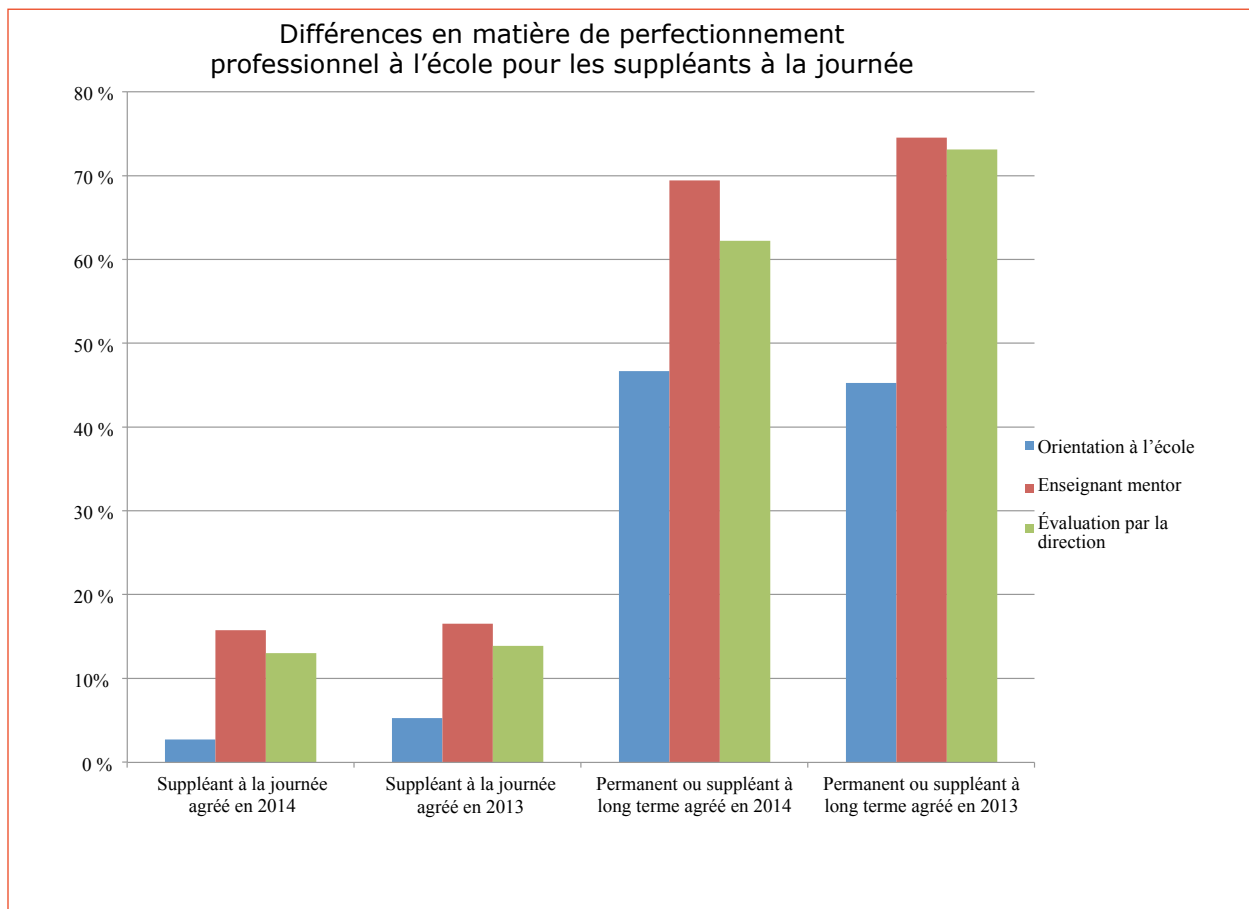
Cependant, les inscriptions aux cours menant à une qualification additionnelle font exception. Plus de deux pédagogues de l'Ontario sur trois qui sont limités aux listes de suppléance à la

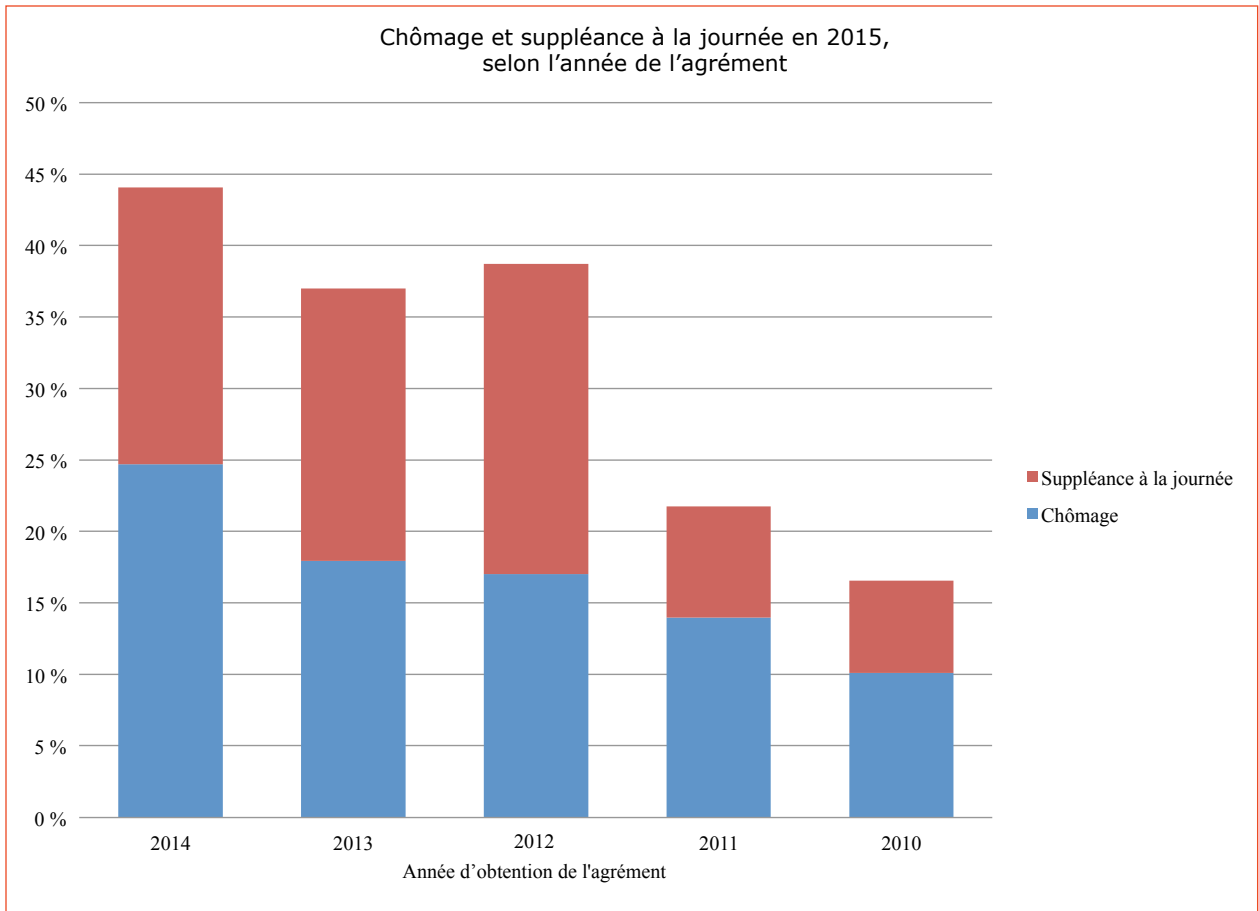
journée pendant les deux premières années de leur carrière après l'obtention de leur agrément s'inscrivent à des cours menant à une qualification additionnelle, soit même plus que leurs collègues qui ont un poste permanent ou un contrat de suppléance à long terme.

Les suppléants à la journée sont également désavantagés par rapport à leurs collègues qui ont un poste permanent ou un contrat de suppléance à long terme puisqu'ils n'ont qu'un accès limité aux orientations de l'école, aux évaluations de la direction et au mentorat de pédagogues expérimentés. Ces importants appuis professionnels sont courants pour les enseignants qui ont obtenu un poste permanent ou un contrat de suppléance à long terme au cours des deux premières années de leur carrière, mais ils sont rares pour les suppléants à la journée.

Même si leur proportion est en baisse, les nombreux pédagogues sans emploi au cours des premières années de leur carrière qui ne figurent même pas sur les listes de suppléance à la journée font face à des manques encore plus importants au chapitre professionnel. Ils ne peuvent même pas avoir accès au peu de perfectionnement professionnel et d'appui disponibles pour certains suppléants à la journée. (Voir le tableau ci-dessous.)

Plus des deux cinquièmes des diplômés de l'Ontario agréés en 2014 sur le marché de l'emploi pendant l'année scolaire 2014-2015 étaient sans emploi ou suppléants à la journée pendant l'année scolaire. Plus du tiers des pédagogues agréés en 2013 ou en 2012 étaient toujours sans emploi ou suppléants à la journée pendant leur deuxième ou troisième année de carrière. En cinquième année de carrière, cette proportion chute, représentant environ un sixième des diplômés. (Voir le tableau à la prochaine page.)





7. Planification de carrière et attachement à la profession enseignante

Démotivation accrue en début de carrière quant à l'avenir professionnel

Dans les sondages de cette année, on constate une fois de plus que la motivation à l'égard de la profession enseignante faiblit. Quand ils anticipent leur carrière dans cinq ans, plus de pédagogues en début de carrière se disent incertains de poursuivre une carrière en enseignement. Ceux qui disent qu'ils enseigneront assurément dans cinq ans sont 76 % des diplômés de 2014, mais seulement 63 et 65 % des cohortes de 2010 et 2011 respectivement.

En outre, parmi ceux qui ont quitté l'Ontario pour occuper un poste en enseignement ou qui envisagent de le faire, la proportion des personnes certaines de revenir un jour dans la province est également en déclin, soit 41 % des diplômés de 2014 à seulement 28 % des diplômés de 2010.

Renouvellements des inscriptions à l'Ordre toujours en baisse

Un diplômé des facultés de l'Ontario agréé en 2014 sur 15 (6,6 %) n'a pas renouvelé son certificat de qualification et d'inscription en 2015, tout comme le sixième (16,4 %) de ceux agréés la première fois en 2010.

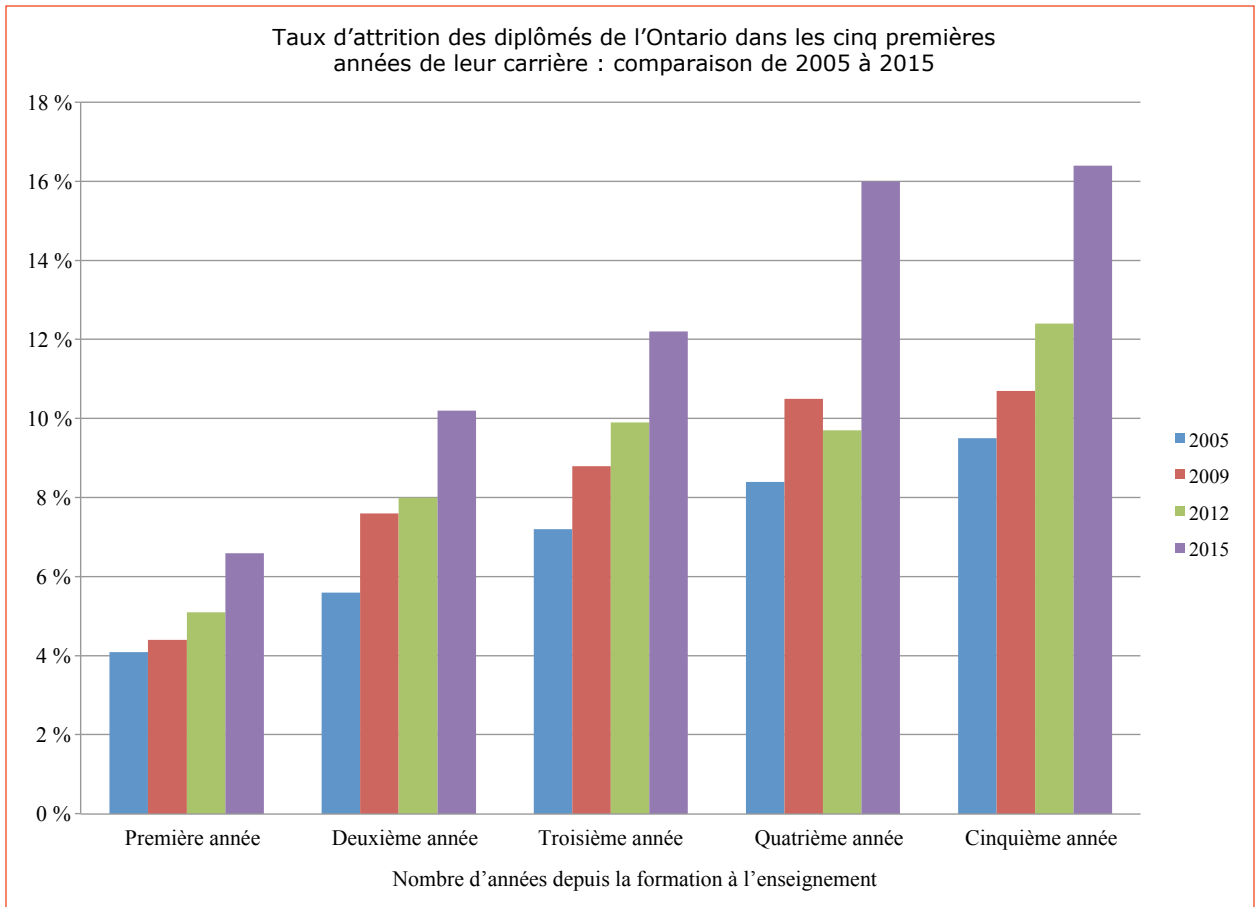
Ces proportions de pertes de l'effectif enseignant agréé en début de carrière ont augmenté ces dernières années. Depuis 2005, le nombre de départs de l'Ordre des diplômés en enseignement qui se trouvent dans leurs cinq premières années de carrière a augmenté de plus de 70 %, passant de 9,5 à 16,4 %. (Voir le tableau ci-contre.)

Le fait que les membres en début de carrière renouvellent de moins en moins leur adhésion à l'Ordre peut s'expliquer en grande partie par l'état du marché de l'emploi. Même si une recherche approfondie serait nécessaire pour confirmer cette hypothèse, il est raisonnable de supposer que l'attrition est la plus élevée chez les personnes qui n'ont pas réussi à décrocher suffisamment de contrats d'enseignement après obtention de l'agrément initial.

Chaque année, les diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario constituent la majorité du nouveau personnel enseignant dans la province et, en 2014, ils représentaient 85 % des effectifs nouvellement agréés. Il s'agit là d'une augmentation par rapport à la proportion de 69 % de diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario observée aussi récemment qu'en 2006. Parallèlement à la dégradation du marché de l'emploi, le nombre de pédagogues formés hors de l'Ontario qui demandent l'agrément a beaucoup diminué depuis huit ans.

Postuler à des emplois en Ontario n'a pas été une sinécure. Les jeunes enseignants sont carrément laissés pour compte. Si je tente un retour en Ontario, mon expérience à temps plein dans une école ne vaudra plus rien. J'en suis au point où je pense changer de carrière, même si j'adore enseigner.

Diplômé de 2014
qualifié pour enseigner l'histoire et les sciences sociales au cycle intermédiaire-supérieur, suppléant à long terme dans une école des Premières Nations en Alberta



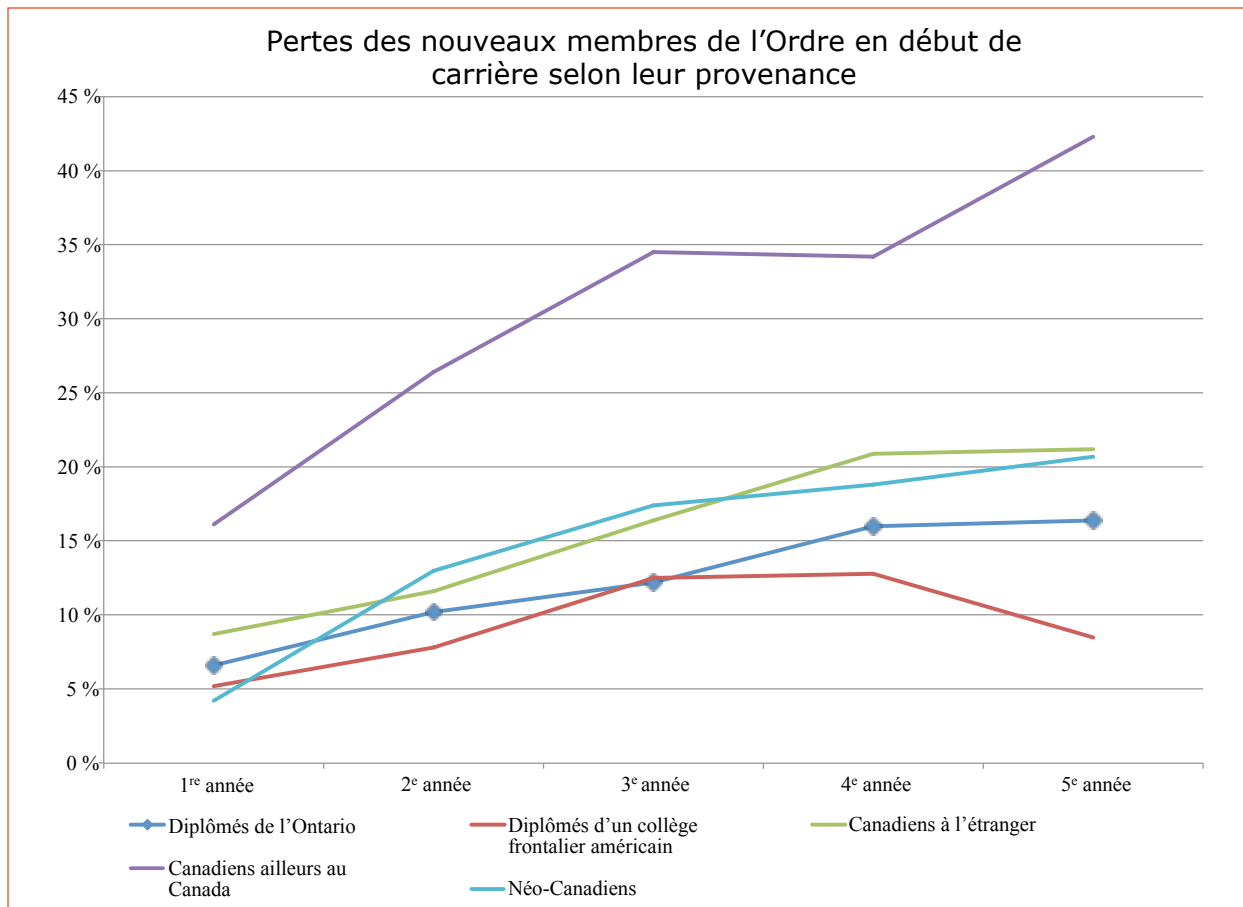
Les taux d'attrition des nouveaux enseignants ontariens provenant de l'extérieur de la province sont différents de ceux des diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario, mais les pertes de cette partie de l'effectif enseignant sont aussi en augmentation depuis quelques années.

Le nombre de diplômés des collèges frontaliers agréés par l'Ordre a beaucoup diminué depuis huit ans. Même si les taux d'attrition de cette catégorie de diplômés sont historiquement plus bas, ceux qui en font partie ont aussi commencé à quitter la profession en plus grand nombre ces dernières années, dans des proportions avoisinant les pourcentages de départs des diplômés des facultés de l'Ontario.

(Voir le tableau à la prochaine page.)

Les Canadiennes et Canadiens (principalement de l'Ontario) formés à l'étranger ont aussi quitté la profession en plus grand nombre depuis deux ans et leur taux d'attrition dépasse maintenant celui des diplômés des facultés de l'Ontario. Les néo-Canadiens ont eux aussi des taux d'attrition plus élevés. En effet, ils sont plus de un sur cinq à abandonner leur inscription à l'Ordre dans les cinq années suivant leur agrément initial.

Les enseignants agréés venus d'autres provinces qui s'installent en Ontario ont des taux d'attrition bien plus élevés que les nouveaux pédagogues de l'Ontario d'autres provenances : 16 % après un an et 42 % à la fin de la cinquième année. Ces pourcentages plus élevés pourraient être attribuables au

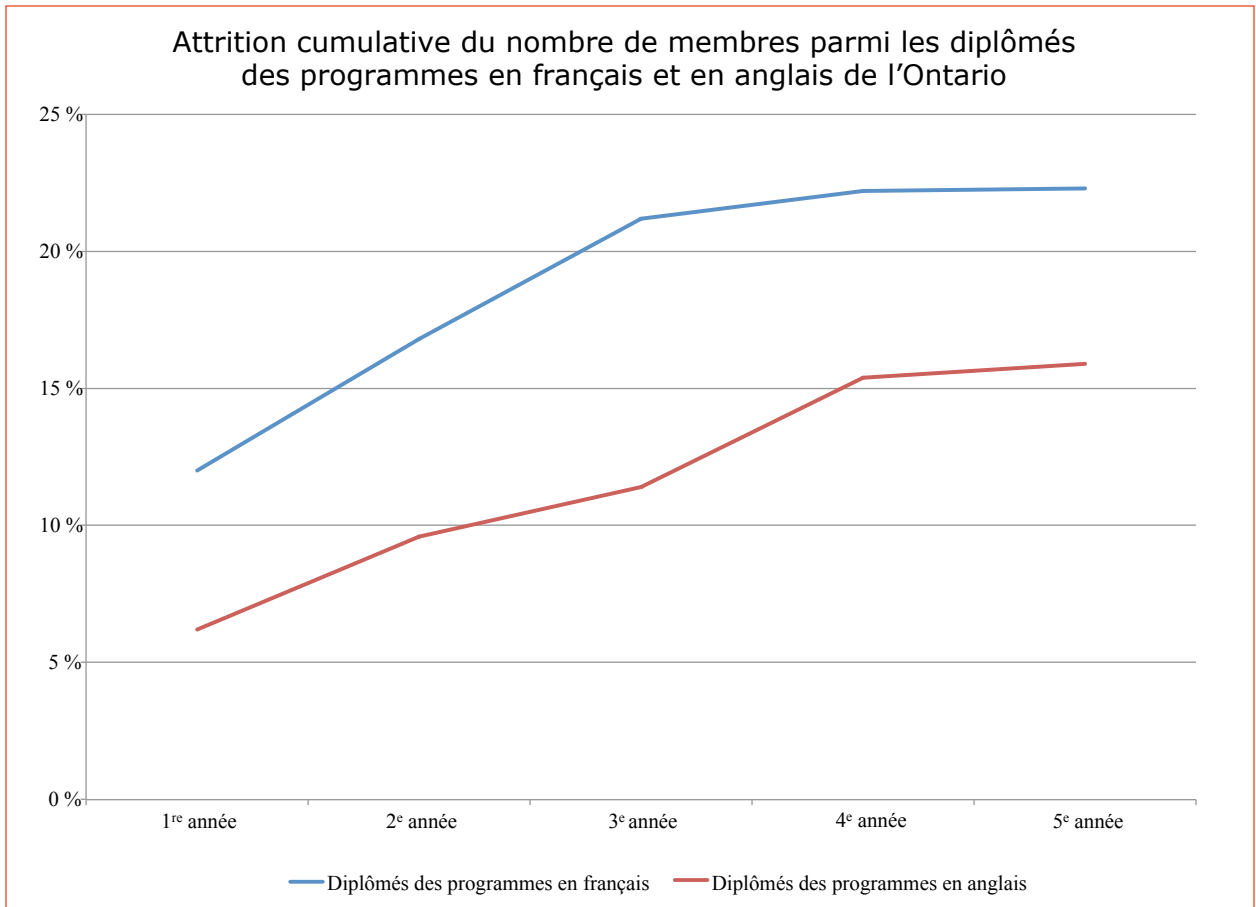


fait que ces pédagogues repartent dans leur province d'origine ou ailleurs pour poursuivre leur carrière.

La différence demeure flagrante entre les taux d'attrition des diplômés des programmes en français comparativement à ceux des programmes en anglais en Ontario. Un diplômé des programmes en français sur huit ne renouvelle pas son adhésion à l'Ordre la première année suivant l'obtention de son agrément. Ce nombre passe à plus d'un sur cinq en troisième année de carrière. Tant les taux d'attrition des diplômés des programmes en français que ceux des programmes en anglais ont augmenté ces dernières années, mais ceux des premiers sont environ le

double de ceux des deuxièmes au cours des trois premières années de carrière. (Voir le tableau ci-contre.)

Cette différence persistante s'explique peut-être par le nombre d'étudiantes et étudiants des programmes en français de l'Ontario qui proviennent du Québec et y retournent pour enseigner peu de temps après l'obtention de leur diplôme, ne renouvelant donc pas leur agrément en Ontario.



8. Conclusion

Le nombre de nouveaux enseignants et enseignantes des paliers élémentaire et secondaire a excédé la demande en Ontario chaque année depuis 2005. Par conséquent, le marché de l'emploi en enseignement est devenu de plus en plus saturé dans la province. Les enseignants anglophones, puis leurs collègues francophones, ont fait face au chômage et à de longues périodes de sous-emploi. Les conséquences de ce surplus de l'effectif enseignant se font encore sentir en 2015, occasionnant le chômage et le sous-emploi de nombreux pédagogues en début de carrière.

Cependant, de 2012 à 2014, le nombre réduit de nouveaux agréments en Ontario, la légère augmentation des départs à la retraite et les taux d'attrition plus élevés en début de carrière de ceux qui ne renouvellent pas leur adhésion à l'Ordre ont entraîné une importante baisse du surnombre d'enseignants. Par conséquent, le taux de chômage et le taux de sous-emploi ont baissé, tandis que le taux de plein emploi a grimpé. Les sondages de 2015 indiquent une nette amélioration de la situation d'emploi comparativement à ceux de 2013.

Le surplus d'enseignantes et d'enseignants en Ontario a plafonné en 2013 alors que l'année 2014 a marqué un tournant dans le marché de l'emploi en enseignement. Le nombre plus bas de nouveaux venus dans la profession annonce une concurrence quelque peu plus faible ainsi que le renversement de la tendance quant à la situation d'emploi pour les diplômés des dernières années. Les réponses de 2015 confirment que l'amélioration du marché de l'emploi n'est pas qu'une embellie.

Fait à noter, l'année 2015 se démarque par rapport au nombre de nouveaux agréments en Ontario. L'entrée en vigueur du programme

prolongé de formation à l'enseignement imposait aux diplômés de cette année et des années antérieures l'échéance du 31 août 2015 pour obtenir l'agrément en enseignement selon les règlements alors en vigueur. Ceux qui ont omis de le faire devront dorénavant suivre d'autres cours en enseignement pour satisfaire aux exigences de l'agrément en Ontario.

De nombreux diplômés en enseignement des années antérieures, ainsi qu'un pourcentage exceptionnellement élevé de diplômés de 2015, ont demandé l'agrément en Ontario cette année, soit avant l'échéance du 31 août 2015, évitant ainsi les exigences accrues en matière de formation en enseignement. En cette année de transition, 2 600 nouveaux agréments de plus sont prévus par rapport à 2014.

Cette augmentation notable, mais unique, de nouveaux enseignants agréés ne devrait cependant pas beaucoup compromettre l'amélioration du marché de l'emploi. De manière empirique, on sait que de nombreux diplômés des années passées ne prévoient peut-être pas faire immédiatement leur entrée sur le marché de l'emploi en enseignement. En obtenant leur agrément en 2015 avant l'entrée en vigueur des modifications réglementaires, ils pourraient plutôt avoir voulu conserver l'option d'enseigner un jour.

Que le marché de l'emploi continue de s'améliorer ou non pendant l'année scolaire 2015-2016, en présence de l'augmentation transitoire d'enseignants nouvellement agréés, il est évident qu'à partir de 2016, la situation d'emploi des nouveaux pédagogues va s'améliorer.

Du fait de la chute importante du nombre de nouveaux enseignants agréés à partir de 2016,

en raison de l'entrée en vigueur en 2015 du programme de formation à l'enseignement de deux ans et de la stabilité anticipée du nombre de départs à la retraite de pédagogues ontariens jusqu'en 2020, la province devrait rapidement retrouver un équilibre entre l'offre et la demande annuelle de nouveaux enseignants. Le marché sera à l'avantage des chercheurs d'emploi, une situation inédite depuis les années 1998 à 2002. Ce frein à l'entrée de nouveaux enseignants donnera également lieu à de nouvelles possibilités pour bon nombre de pédagogues encore sous-employés qui s'étaient retrouvés dans le surplus des années antérieures et qui auront enfin accès à des postes d'enseignement à temps plein.

Néanmoins, malgré la diminution du nombre de nouveaux pédagogues dans les prochaines années, les conseils scolaires de l'Ontario ont peu de raison de s'inquiéter de leur capacité à recruter du personnel enseignant anglophone, car ils pourront certainement recruter parmi ceux qui demeurent sans emploi ou sous-employés après les années de surplus.

Mais des pratiques bien plus vigoureuses seront requises pour recruter les pédagogues qui enseignent le français langue seconde ou dans les conseils de langue française. Les résultats de 2015 indiquent que, même si ceux-ci étaient en surnombre à partir de 2009, cette situation est bel et bien chose du passé. En 2015, les taux de chômage oscillent en effet à environ 3 ou 4 % parmi ceux qui, en première année de carrière, sont qualifiés pour enseigner dans un conseil de langue française et résident en Ontario. En outre, une pénurie pourrait s'annoncer, étant donné la diminution de nouveau personnel enseignant sur le marché dans les prochaines années.

Les taux de chômage des anglophones baissent aussi, mais demeurent élevés parmi les cohortes qualifiées pour enseigner au

cycle primaire-moyen en général et parmi celles qualifiées pour enseigner au cycle intermédiaire-supérieur dans d'autres matières que les mathématiques, les sciences, l'informatique ou le français.

Les anglophones qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire et intermédiaire-supérieur les mathématiques, les sciences ou l'informatique et l'éducation technologique connaissent, eux, une bien meilleure situation d'emploi. Leurs taux de chômage en première année de carrière demeurent certes plus hauts que ceux, minimales, de 1998 à 2002, mais l'entrée beaucoup moins volumineuse de nouveaux pédagogues sur le marché de l'emploi dans les prochaines années pourrait poser des défis de recrutement pour certains conseils.

Or, de nombreux pédagogues en surnombre ont peu ou pas d'expérience en enseignement en Ontario, y compris les diplômés de l'Ontario qui ont quitté la province pour enseigner ailleurs de même que ceux qui sont demeurés en Ontario, mais ont traversé plusieurs années de chômage ou de sous-emploi, sans jamais renoncer à leur carrière en enseignement. De plus, de nombreux Ontariens formés dans d'autres territoires de compétence et de nombreux enseignants néo-canadiens n'ont pas encore une réelle expérience en enseignement dans la province, mais demeurent disponibles.

Pendant les prochaines années, les conseils scolaires qui n'hésiteront pas à puiser abondamment dans leurs listes de suppléants à la journée afin de recruter des enseignants sous-employés ou sans emploi, qualifiés pour enseigner en Ontario, se faciliteront la transition vers un marché bien moins pourvu en nouveaux pédagogues. De plus, de nombreux enseignants sans emploi ou sous-employés devraient avoir plus d'occasions de s'établir dans la profession en Ontario.

9. Méthodologie

Objectifs et parrainage de l'étude

L'étude sur la transition à l'enseignement a débuté avec des sondages envoyés aux diplômés de 2001 des programmes de formation à l'enseignement des facultés d'éducation de l'Ontario. L'étude s'était alors concentrée sur la situation d'emploi et sur les expériences professionnelles des enseignantes et enseignants de l'Ontario pendant la première année qui suivait l'obtention de leur autorisation d'enseigner.

Le champ d'application de cette étude annuelle s'est étendu au fil des années pour inclure le personnel enseignant de la première jusqu'à la cinquième année de carrière, ainsi que le personnel enseignant en dixième année de carrière. L'échantillonnage s'est élargi de manière à inclure les Ontariens autorisés à enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans des collèges frontaliers américains ou ailleurs, ainsi que les Canadiens provenant d'ailleurs au Canada et les néo-Canadiens formés à l'étranger.

La présente étude procure aux intervenants en éducation des renseignements sur le passage des diplômés en enseignement au statut de membres actifs de la profession enseignante en Ontario. Elle porte sur leur insertion professionnelle et sur leur évaluation du programme de formation à l'enseignement qu'ils ont suivi ainsi que de leurs activités de perfectionnement professionnel et de leurs autres besoins.

L'étude couvre aussi les raisons pour lesquelles ils poursuivent d'autres carrières et quittent la profession, examinant dans quelle mesure et à quel moment ils changent de carrière, ainsi que leur cheminement de carrière dans les premières années d'enseignement. L'étude fait ressortir l'appréciation de

nouveaux pédagogues quant aux ressources visant à améliorer l'insertion professionnelle, ressources disponibles par l'intermédiaire du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) qui existe en Ontario depuis 2006. Enfin, l'étude suit l'évolution de la situation d'emploi en début de carrière au fil des années, mesurant les taux de chômage et de sous-emploi par programme, région et langue d'enseignement.

Au cours des 14 années d'existence de cette étude, les changements démographiques relatifs au corps enseignant et sur le plan de l'équilibre entre l'offre et la demande en enseignement dans la province ont été considérables. L'étude fournit des mises à jour régulières sur la fluctuation de l'équilibre entre le nombre de postes disponibles en enseignement et le nombre de pédagogues cherchant du travail. Depuis le milieu des années 2000, elle a également mis en évidence les effets de la pénurie grandissante d'emplois pour les nouveaux membres de la profession, une situation maintenant en nette amélioration pour les pédagogues qui ont récemment reçu leur agrément.

L'étude sur la transition à l'enseignement est rendue possible grâce à des subventions du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Ce rapport ne reflète pas nécessairement les politiques, les opinions et les exigences du Ministère. L'étude est menée, chaque année, par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Conception du sondage et mode de distribution

Les sondages menés auprès des enseignantes et enseignants durant leurs deux premières années de carrière après l'obtention de

leur autorisation d'enseigner en Ontario comprennent des questions sous les rubriques suivantes : situation professionnelle, recherche d'emploi, autres emplois, affectations en enseignement, expérience en enseignement, opinions sur la formation à l'enseignement, perfectionnement professionnel, plans de carrière, réflexions au sujet de l'enseignement et recensements démographiques.

Les sondages menés auprès des enseignants ayant plus de deux années de carrière sont plus courts et portent seulement sur la situation professionnelle, l'expérience en enseignement, les plans de carrière, les réflexions au sujet de l'enseignement et les renseignements démographiques.

En mai et juin 2015, sept sondages distincts ont été effectués auprès des diplômés de 2014, 2013, 2012, 2011, 2010 et 2005 issus des facultés d'éducation de l'Ontario, ainsi qu'auprès des enseignants formés et autorisés à enseigner dans une autre province canadienne ou à l'étranger et ayant obtenu l'agrément en Ontario en 2014 et en 2013.

Chacun des sept sondages était disponible en français et en anglais, permettant ainsi aux membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario de répondre au sondage dans la langue de leur choix pour communiquer avec l'organisme.

Les sondages comportent essentiellement des questions à réponses fermées, ainsi que quelques questions à réponses ouvertes.

Les sondages ont été réalisés au moyen de la plate-forme web FluidSurveys, développée et basée à Ottawa, une composante de la compagnie de sondages en ligne SurveyMonkey.

Les sondages web conviennent bien à cette population. La plupart des enseignants

mettent systématiquement à jour leur adresse électronique auprès de l'Ordre. La plupart d'entre eux avaient initialement fait leur demande d'agrément en enseignement en ligne. Ils reçoivent les bulletins d'information de l'Ordre par voie électronique et communiquent en ligne avec l'Ordre sur des questions courantes qui les touchent en tant que membres, ou pour se renseigner sur les services de l'Ordre.

Plan d'échantillonnage et administration des sondages

Pour chacun des sondages, des échantillons aléatoires ont été pris à partir du registre des enseignantes et enseignants agréés par l'Ordre au moment du sondage. Les adresses électroniques sont à jour, suivant le processus annuel de renouvellement de l'adhésion des membres de l'Ordre ainsi que des mises à jour régulières par les membres.

Les participants ont reçu, de la part du registraire de l'Ordre, un courriel de présentation et de sollicitation pour participer au sondage. Ils ont ensuite reçu un autre courriel les invitant à participer au sondage et l'adresse URL à laquelle se rendre pour y répondre. On a assuré aux répondants que les renseignements fournis resteraient confidentiels et ne seraient en aucune façon liés à leur dossier officiel de membre à l'Ordre et à l'information disponible sur eux dans le registre de l'Ordre. En guise de mesure incitative pour favoriser la participation au sondage, les répondants ont été inscrits à un tirage au sort pour gagner l'un des cinq prix de 150 \$.

L'utilisation d'un vaste échantillonnage permet d'étayer l'analyse des sous-groupes d'enseignants selon la région, les qualifications et la langue de formation à l'enseignement. Pour ce qui est des diplômés des facultés

d'éducation de l'Ontario agréés en 2013 et en 2014, les échantillons aléatoires représentaient 50 % des membres en règle ayant des adresses électroniques à jour et communiquant avec l'Ordre en anglais. Dans le cas des diplômés des autres années, les échantillons aléatoires représentaient 25 % de chaque ensemble statistique.

Étant donné la proportion plus petite de l'ensemble des membres qui communiquent avec l'Ordre en français et la particularité de ce marché d'emploi, tous les diplômés francophones agréés lors d'une des années sur lesquelles portent les sondages ont été invités à y participer. Pour obtenir suffisamment de réponses du peu d'enseignants d'éducation technologique, tous les enseignants agréés qui possèdent cette qualification ont été invités à répondre au sondage.

Tous les pédagogues formés ailleurs au Canada ou dans un autre pays et ayant été agréés en Ontario en 2014 et en 2013 ont aussi été invités à participer au sondage.

Taux de réponse et marges d'erreur

Certaines réponses étaient incomplètes. Les questionnaires dont la première section portant sur la situation d'emploi était incomplète n'ont pas été inclus dans l'analyse. Ce procédé visait à réduire au minimum toute inexactitude pouvant découler de la différence de temps imparti pour répondre au sondage.

Tous échantillons confondus, on a invité un total de 20 358 personnes à participer au sondage et reçu 3 850 réponses, soit une proportion de 19 % de l'ensemble des invitations. La marge d'erreur totale est de 1,6 %. Les taux de réponse pour les sept sondages distincts varient entre 14 et 26 % et les marges d'erreur, entre 3 et 5,7 %.

(Voir le tableau ci-contre.)

Le taux de réponse au sondage a diminué au cours des quatre dernières années; il est passé d'une moyenne de 37 % en 2011 à 28 % en 2012, 25 % en 2013, 22 % en 2014 et 19 % en 2015. Ce déclin est observable dans tous les sondages. Aucun changement n'a été apporté à la méthodologie du sondage au cours de cette période et l'analyse des données démographiques de ceux qui répondent au sondage ne permet pas d'attribuer ce déclin à un quelconque sous-groupe.

Par contre, la baisse dans les taux de réponse s'explique très probablement par une lassitude par rapport aux sondages en ligne. Quand les sondages en ligne ont remplacé les sondages sur papier envoyés par courrier auparavant, nous avons observé une forte augmentation des taux de réponse. Cette augmentation était, le cas échéant, attribuable à un intérêt plus grand pour répondre aux sondages en ligne, qui étaient alors nouveaux. Compte tenu de l'augmentation du nombre de sondages en ligne au cours des dernières années en Ontario, l'avantage d'un tel format s'évanouit peut-être, ce qui a pu entraîner un déclin du taux de réponse.

Les taux de réponse de 2015, bien qu'ils soient bien plus bas que ceux de 2011, sont plus élevés que ceux des premières années des sondages, à l'époque où ceux-ci étaient envoyés par la poste. De plus, à 19 % au total, le taux de réponse se compare très avantageusement aux taux de réponse des autres sondages en ligne.

Sous-groupe/année d'obtention du diplôme	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marges d'erreur*
Tous les sous-groupes	3 850	19 %	1,6 %
Diplômés de l'Ontario de 2014	1 077	26	3,0
Diplômés de l'Ontario de 2013	851	21	3,4
Diplômés de l'Ontario de 2012	377	17	5,1
Diplômés de l'Ontario de 2011	398	16	4,9
Diplômés de l'Ontario de 2010	346	14	5,3
Diplômés de l'Ontario de 2005	298	14	5,7
Diplômés et autres enseignants agréés en 2014 et 2013	503	19	4,4

* Le taux d'exactitude des résultats des sondages est de 19 fois sur 20.

10. Renseignements démographiques

Diplômés de l'Ontario

Parmi les sondages de 2015, six ont été menés auprès des Ontariennes et Ontariens diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario ou d'autres établissements de l'Ontario qui ont reçu l'autorisation ministérielle, ou en vertu d'une loi d'exception, d'offrir des programmes de formation à l'enseignement en Ontario. Chaque sous-groupe comprend des répondants agréés la même année afin d'évaluer leur expérience sur le marché de l'emploi.

Certains diplômés reportent leur demande d'agrément à une année ultérieure. Le nombre de personnes agréées l'année même de l'obtention de leur diplôme ou une année subséquente est le suivant :

Nombre de personnes agréées l'année même de l'obtention de leur diplôme ou une année subséquente

	2014	2013	2012	2011	2010
Diplômé de l'année courante	84 %	84 %	89 %	86 %	90 %
Diplômé l'année précédente	12	14	7	10	7
Diplômé deux années avant	2	2	1	2	1
Diplômé il y a plus de deux ans	2	2	3	2	2

*La question n'a pas été posée aux enseignantes et enseignants autorisés à enseigner en 2005.

Les réponses de chaque échantillon représentent celles des enseignants en début de carrière, sauf en ce qui concerne les pourcentages relativement élevés des diplômés des programmes en français et en éducation technologique, lesquels découlent du choix de procéder à un suréchantillonnage de ces groupes, en raison du nombre total moins élevé de ces enseignants.

Qualifications pour enseigner en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2014	2013	2012	2011	2010	2005
Primaire-moyen	49 %	43 %	44 %	38 %	41 %	37 %
Moyen-intermédiaire	16	21	16	21	20	23
Intermédiaire-supérieur	30	32	35	34	29	33
Éducation technologique	4	4	5	7	10	6

Programmes de formation à l'enseignement selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2014	2013	2012	2011	2010	2005
Facultés d'éducation de l'Ontario	95 %	95 %	94 %	96 %	94 %	100 %
Programmes autorisés par consentement ministériel en Ontario*	5	5	6	4	6	-

*Autorisé en vertu d'une loi d'exception de l'Assemblée législative de l'Ontario, le Collège Redeemer est compris dans l'analyse.

Langue de formation à l'enseignement selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2014	2013	2012	2011	2010	2005
Langue anglaise	86 %	90 %	82 %	85 %	82 %	82 %
Langue française	14	10	18	15	18	18

Sexe selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2014	2013	2012	2011	2010	2005
Femmes	73 %	77 %	75 %	73 %	80 %	76 %
Hommes	27	23	25	27	20	24

Première carrière ou autres selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2014	2013	2012	2011	2010	2005
Première carrière	71 %	72 %	66 %	68 %	61 %	55 %
Deuxième carrière ou autre	29	28	34	32	39	45

Tranche d'âge selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner*

	2014	2013	2012	2011	2010	2005
18 à 24	36 %	13 %	< 1 %	0 %	0 %	0 %
25 à 34	45	65	73	71	68	36
35 à 44	14	13	17	21	19	35
45 à 54	5	7	8	7	10	20
55 à 64	< 1	< 1	1	< 1	3	7
65 +	< 1	< 1	0	0	0	0

* Les autres ont refusé de répondre.

Formation en enseignement à l'étranger selon l'année d'obtention de l'agrément en Ontario*

	2014	2013	2012	2011	2010
	2 %	1 %	1 %	2 %	3 %

* Obtention d'un diplôme en enseignement à l'étranger avant celle d'un baccalauréat en éducation en Ontario.

Enseignants néo-canadiens

Le profil démographique des répondants néo-canadiens agréés en 2013 et en 2014 est le suivant :

Qualifications lors de l'agrément initial

Primaire-moyen	22 %
Moyen-intermédiaire	27
Intermédiaire-supérieur	40
Éducation technologique	1
Autre	9

Pays de l'agrément initial en enseignement

Inde	33 %
Jamaïque	9
Pakistan	7
États-Unis	7
Angleterre	5
Liban	4
Maurice	4
Égypte	3
19 autres pays	28

Tranche d'âge*

18 à 24	0 %
25 à 34	17
35 à 44	47
45 à 54	29
55 à 64	5
65 +	1

* Les autres ont refusé de répondre.

Langue de l'agrément initial en enseignement

Anglais	77 %
Français	8
Autre	15

Années d'expérience en enseignement avant l'agrément en Ontario

Aucune	3 %
Moins de un an	2
1 ou 2 ans	11
3 à 5 ans	21
6 à 10 ans	22
Plus de 10 ans	42

Sexe

Femmes	82 %
Hommes	18

Ontariens agréés après avoir suivi une formation initiale en enseignement dans une autre province ou dans un autre pays

Le profil démographique des Ontariens qui ont reçu leur formation à l'enseignement dans une autre province du Canada ou un autre pays avant de revenir en Ontario est le suivant :

Qualifications lors de l'agrément initial

Primaire-moyen	51 %
Moyen-intermédiaire	2
Intermédiaire-supérieur	42
Éducation technologique	1
Autre	4

Tranche d'âge*

18 à 24	5 %
25 à 34	66
35 à 44	20
45 à 54	7
55 à 64	1

* Les autres ont refusé de répondre.

Pays ou province de la formation initiale en enseignement

États-Unis	58 %
Australie	19
Écosse	5
Québec	4
Colombie-Britannique	3
Nouvelle-Zélande	3
Alberta	2
Pays de Galles	2
Terre-Neuve	1
Nouvelle-Écosse	1

Années d'expérience en enseignement avant l'agrément en Ontario

Aucune	64 %
Moins de un an	8
1 ou 2 ans	12
3 à 5 ans	9
6 à 10 ans	6
Plus de 10 ans	2

Langue de la formation initiale en enseignement

Anglais	99 %
Français	<1
Autre	<1

Sexe

Femmes	73 %
Hommes	27

Enseignants provenant d'autres provinces qui migrent vers l'Ontario

Le profil démographique des enseignantes et enseignants canadiens en provenance d'une autre province ayant reçu leur formation à l'enseignement dans une autre province, déménagé en Ontario et obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario, est le suivant :

Qualifications en Ontario

Primaire-moyen	27 %
Moyen-intermédiaire	7
Intermédiaire-supérieur	56
Éducation technologique	0
Autre	10

Province de la formation initiale en enseignement

Québec	35 %
Colombie-Britannique	18
Alberta	16
Nouvelle-Écosse	12
Nouveau-Brunswick	7
Manitoba	5
Terre-Neuve	4
Saskatchewan	4

Langue de la formation initiale en enseignement

Anglais	64 %
Français	33
Anglais et français	3

Sexe

Femmes	78 %
Hommes	22

Tranche d'âge*

18 à 24	3 %
25 à 34	58
35 à 44	29
45 à 54	10

* Les autres ont refusé de répondre.

Années d'expérience en enseignement avant l'agrément en Ontario

Aucune	14 %
Moins de un an	13
1 ou 2 ans	19
3 à 5 ans	17
6 à 10 ans	19
Plus de 10 ans	18

11. Glossaire

Autre type de contrat à durée limitée – Poste à temps plein ou à temps partiel qui comporte une date définitive de fin d'emploi, qui n'est pas un poste de suppléance à long terme et qui ne remplace pas un poste permanent en enseignement.

Collèges frontaliers américains – Collèges de l'État de New York qui comprennent Canisius College, Daeman College, D'Youville College, Medaille College et l'Université de Niagara (New York).

Contrat à terme – Contrat de suppléance à long terme ou autre type de contrat à durée limitée.

Contrat d'enseignement à statut précaire – Contrat qui a une date de fin précise ou qui ne précise pas le nombre de jours d'enseignement par semaine.

Cumul de postes – Suppléance à la journée, enseignement à temps partiel ou enseignement dans plus d'une école.

Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario – Diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario ou d'un programme de formation à l'enseignement autorisé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Diplômés d'un programme en anglais – Diplômés des programmes de formation à l'enseignement en anglais de l'Université Brock, de l'Université Lakehead, de l'Université Laurentienne, de l'Université Nipissing, de l'IEPO de l'Université de Toronto, de l'Université Queen's, de l'Université Trent, de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Western, de l'Université de Windsor, de l'Université Wilfrid-Laurier et de l'Université York.

Diplômés d'un programme en français – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Université Laurentienne ou de l'Université d'Ottawa.

École privée – École élémentaire ou secondaire privée qui fonctionne indépendamment comme une entreprise ou un organisme sans but lucratif.

Enseignants à la retraite – Enseignants agréés de l'Ontario qui cessent partiellement ou complètement d'enseigner et qui deviennent membres retraités du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Enseignants anglophones – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais, non employés ou non qualifiés pour l'enseignement du français langue seconde ou pour l'enseignement dans les conseils scolaires de langue française.

Enseignants de français langue seconde – Enseignants employés ou qualifiés pour enseigner le français langue seconde.

Enseignants de l'Ontario – Enseignants agréés de l'Ontario pouvant enseigner dans une école élémentaire ou secondaire financée par les fonds publics de l'Ontario.

Enseignants francophones – Diplômés des programmes de formation à l'enseignement en français de l'Université Laurentienne ou de l'Université d'Ottawa, employés par un conseil scolaire de langue française financé par les fonds publics de l'Ontario, ou employés ou qualifiés comme enseignants de français langue seconde.

Enseignants néo-canadiens – Enseignants qui, après avoir été formés et agréés dans un autre pays, ont immigré au Canada avec l'intention d'enseigner au Canada, ou qui ont immigré au Canada et décidé par la suite de reprendre leur carrière en enseignement, et d'obtenir leur certificat de qualification et d'inscription pour enseigner en Ontario.

Facultés d'éducation de l'Ontario – Facultés d'éducation de l'Université Brock, de l'Université Lakehead, de l'Université Laurentienne, de l'Université Nipissing, de l'IEPO de l'Université de Toronto, de l'Université Queen's, de l'Université Trent, de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Western, de l'Université de Windsor, de l'Université Wilfrid-Laurier et de l'Université York.

Marché de l'emploi en enseignement – Marché de l'emploi pour des postes en enseignement au palier élémentaire ou secondaire dans une école financée par les fonds publics ou dans une école privée en Ontario.

Plein emploi – Statut d'un enseignant qui ne se dit pas au chômage ni n'exprime le désir de travailler davantage à titre d'enseignant cette année-là; cette personne peut être employée à temps plein ou à temps partiel.

Poste de suppléance à long terme – Poste à temps plein ou à temps partiel qui remplace un poste permanent en enseignement et qui comporte une date définitive de fin d'emploi. Les postes de suppléance à long terme sont divisés en deux catégories : «poste de 97 jours ou plus» ou «poste de moins de 97 jours».

Poste permanent en enseignement – Poste à temps plein ou à temps partiel qui ne comporte pas de date définitive de fin d'emploi.

Programmes de formation à l'enseignement autorisés par le ministère de l'Éducation – Programmes de formation à l'enseignement autorisés spécialement par le Ministère à l'Université Charles-Sturt, à l'Université de Niagara (Ontario), au Collège universitaire Tyndale et à l'Université de l'État de New York à Potsdam (Ontario). Incorporé à cette définition à des fins d'analyse, le Collège universitaire Redeemer est aussi autorisé, mais en vertu d'une loi séparée de l'Assemblée législative de l'Ontario.

Sans emploi – Qui dit chercher activement du travail en enseignement et ne pas en trouver, y compris ne pas trouver du travail de suppléance à la journée.

Sous-employé – Qui désire travailler davantage comme enseignante ou enseignant pendant l'année scolaire.

Suppléance – Qui figure sur la liste des affectations de suppléance à la journée d'une école ou d'un conseil scolaire, ou de plusieurs écoles ou conseils scolaires.

En 2015, après dix ans de détérioration, le marché de l'emploi en Ontario s'est amélioré pour une seconde année consécutive.

La demande revient en force pour les enseignantes et enseignants francophones qualifiés pour enseigner le français langue seconde ou au sein d'un conseil scolaire de langue française, leur assurant des taux de chômage minimes dès leur première année de carrière.

La situation des enseignantes et enseignants anglophones en début de carrière a également beaucoup progressé. Comme l'entrée annuelle des nouveaux pédagogues sur le marché sera beaucoup plus faible dès 2016, le nombre annuel de départs à la retraite demeurera stable au moins jusqu'aux années 2020.

Grâce à ce rééquilibrage entre l'offre et la demande de postes en enseignement en Ontario au cours des prochaines années, la situation d'emploi des nouveaux diplômés s'améliorera grandement, tout comme celle des enseignants sous-employés agréés au cours des années passées qui auront plus de possibilités d'emploi, à mesure que les écoles et les conseils scolaires de l'Ontario feront appel à des pratiques de recrutement plus énergiques.



Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario

Fixer la norme pour un
enseignement de qualité

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

Téléphone : 416-961-8800
Télécopieur : 416-961-8822
Sans frais en Ontario : 1-888-534-2222
info@oeeo.ca
www.oeeo.ca

