

Transition à l'enseignement 2016



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

Transition à l'enseignement 2016

En 2015, il y a eu une augmentation importante quoique temporaire du nombre de nouvelles autorisations d'enseigner, ce qui a ralenti la tendance générale vers de meilleurs présages d'emploi pour les enseignants en début de carrière en Ontario, sans toutefois renverser la vapeur.

Les enseignantes et enseignants francophones et de français langue seconde sont encore une fois en forte demande. Les diplômés d'un programme en anglais rapportent aussi de meilleures situations d'emploi, bien que le taux de chômage demeure plus élevé que la normale dans de nombreux domaines de qualification.

Au fil de la présente décennie, le nombre de nouveaux enseignants diminuera brusquement en Ontario alors que le nombre d'enseignants à la retraite augmentera graduellement, ce qui laisse présager de meilleures situations d'emploi pour les nouveaux diplômés en enseignement au cours des prochaines années.

Frank McIntyre
fmcintyre@oct.ca



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



[oct-oeeo.ca/tw](https://www.twitter.com/oct-oeeo.ca/tw)



[oct-oeeo.ca/ig](https://www.instagram.com/oct-oeeo.ca/ig)



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



[oct-oeeo.ca/pi](https://www.pinterest.com/oct-oeeo.ca/pi)



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

Table des matières

1. Sommaire

- 1 Étude exhaustive sur les enseignantes et enseignants de l'Ontario ayant récemment obtenu l'autorisation d'enseigner
- 1 Historique de l'offre et de la demande de personnel enseignant en Ontario
- 4 Le nombre de nouveaux enseignants baisse, remonte brièvement en 2015, puis rebaisse considérablement en 2016, et restera faible jusqu'à la fin de la décennie
- 6 Points saillants de l'étude de 2016
- 9 Mise en contexte des procédures d'embauche

2. Situation d'emploi en Ontario

- 11 Le plein emploi s'améliore, même si le chômage remonte quelque peu
- 16 Taux de chômage en début de carrière bien en dessous de ceux de 2014 et d'avant
- 18 Le temps nécessaire pour obtenir le plein emploi diminue encore en 2016
- 20 De nombreux nouveaux enseignants complètent leur revenu en occupant un autre emploi, certains dans une carrière de rechange
- 22 Le surplus de diplômés d'un programme en français et qui ont la qualification pour enseigner le français langue seconde est chose du passé
- 25 Les résultats d'embauche varient grandement selon les langues et les qualifications
- 28 Moins d'enseignants cherchent un emploi dans une autre province ou à l'étranger
- 30 Les résultats d'emploi dans le nord et l'est de l'Ontario sont plus solides que dans les autres régions
- 33 La situation d'emploi des néo-Canadiens est toujours bien pire que celle des autres enseignants nouvellement certifiés

3. Recherche d'emploi et concurrence

- 36 Nombre d'enseignants qui viennent d'obtenir l'autorisation d'enseigner sont prêts à déménager et à avoir plusieurs employeurs
- 38 Vive concurrence sur le marché du travail ontarien pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière

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

- 40 Affectations variées, liste de suppléance typique
- 40 Affectations généralement jugées appropriées durant la première année de carrière
- 41 Insécurité sur le marché du travail, mais optimisme pour la profession

43	5. Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement
43	Les récents diplômés ont en général une opinion positive de la formation à l'enseignement; des points clés à améliorer concernant les connaissances et les aptitudes pédagogiques
47	L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé
50	Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière
52	6. Suppléance à la journée
52	Les listes de suppléance sont toujours la porte d'entrée à la profession, situation qui dure parfois deux années ou plus
52	Les enseignants sur les listes de suppléance sont satisfaits du nombre de journées de travail obtenues
54	Peu de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants
58	7. Attachement à la profession
58	Montée du taux d'attrition
62	8. Conclusion
64	9. Méthodologie
64	Objectif et parrainage de l'étude
64	Conception du sondage et mode de distribution
65	Plan d'échantillonnage et administration des sondages
66	Taux de réponse et marges d'erreur
68	10. Renseignements démographiques
68	Diplômés de l'Ontario
70	Enseignants néo-canadiens
71	Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger (sauf les collèges frontaliers de l'état de New York)
72	Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans l'État de New York près de la frontière canadienne
73	Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario
74	Enseignants autochtones
75	Points culminants du sondage des enseignants autochtones ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015
76	11. Glossaire
78	12. Annexe 1
78	Évaluation des connaissances professionnelles de base et des compétences pédagogiques

1. Sommaire

Étude exhaustive sur les enseignantes et enseignants de l'Ontario ayant récemment obtenu l'autorisation d'enseigner

L'étude sur la transition à l'enseignement se base sur des échantillons de toutes les personnes ayant récemment reçu l'autorisation d'enseigner en Ontario, y compris les personnes qui ont suivi leur formation à l'enseignement de l'une des manières suivantes :

- dans une faculté d'éducation de l'Ontario
- en suivant un programme en Ontario spécialement autorisé par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario
- dans une autre province ou à l'étranger.

En mai 2016, nous avons envoyé un lien vers notre sondage à de vastes échantillons d'enseignantes et d'enseignants devenus membres de l'Ordre en 2006 et entre 2011 et 2015, et qui étaient membres en règle à ce moment-là. En tout, 5 528 enseignants y ont participé. Le taux de réponse était de 16 à 27 %, avec une moyenne globale de 21 %. Le taux d'exactitude global était de 1,9 %, variant de 1,8 à 4,7 % pour chaque composante individuelle du sondage, 19 fois sur 20.

Ce rapport porte sur le personnel enseignant qui habite en Ontario, dans d'autres provinces et à l'étranger. Il traite de la situation d'emploi et d'autres expériences connexes dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario, les écoles privées et autres autorités scolaires. De plus, le rapport aborde l'expérience et les projets de ceux et celles qui

ont dit ne pas être sur le marché de l'emploi en enseignement au moment du sondage.

Par exemple, au plus haut niveau d'analyse des diplômés de l'Ontario ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2015, on présente les résultats des taux de chômage et de sous-emploi pour l'ensemble des répondants qui cherchaient activement un emploi au cours de l'année scolaire 2015-2016, qu'ils habitent en Ontario ou ailleurs et qu'ils aient cherché un emploi dans la province, ailleurs ou les deux. Le rapport fournit plus de détails sur les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement basé en Ontario qui habitaient dans la province au moment du sondage et qui y cherchaient activement un emploi.

Dans tout le rapport, on précise sur quelle tranche de la population portent les données des tableaux et des analyses.

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

En 1998, les départs à la retraite en masse ont provoqué une pénurie de personnel enseignant dans les conseils scolaires de l'Ontario, laquelle a duré environ cinq ans. Cependant, en 2005, il était devenu évident qu'il y aurait un surplus de personnel enseignant. Chaque année, il y avait plus d'enseignants certifiés cherchant un emploi qu'il n'y avait d'emplois disponibles. Ce surplus a régulièrement augmenté et, en 2013, les taux de chômage et de sous-emplois ont atteint un sommet.

Les études de 2014 et de 2015 ont révélé une nouvelle tendance : le taux de chômage a commencé à baisser. Le surplus de personnel enseignant semblait être chose du passé pour les enseignants francophones et une nouvelle pénurie pourrait s'annoncer.

Le départ à la retraite des enseignantes et enseignants constitue la principale source d'emplois dans les écoles de l'Ontario. Dans une moindre mesure, les enseignants en préretraite, les modifications politiques en matière de financement des conseils scolaires et la variation des inscriptions dans les écoles élémentaires et secondaires ont aussi des répercussions sur le nombre de postes disponibles pour le personnel enseignant en début de carrière.

Au cours des dernières années, les modifications politiques et démographiques semblent avoir équilibré et modéré leurs effets collectifs sur le nombre global d'emplois en enseignement disponibles d'un bout à l'autre de la province. De plus, certains anciens enseignants qui reviennent sur le marché du travail dans la province remplacent une partie de la main-d'œuvre perdue chaque année en raison des départs en préretraite. Par conséquent, le nombre d'enseignantes et enseignants qui prennent leur retraite

détermine la demande de nouveau personnel enseignant¹.

De 1998 à 2002, de nombreux enseignants ont pris leur retraite², ce qui a provoqué l'ouverture de nombreux postes en enseignement dans la province. Les conseils scolaires, s'inquiétant de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants par rapport à la demande, ont recruté vigoureusement les anciens enseignants pour les ramener dans la profession. Dans toutes les régions de la province, la plupart des nouveaux enseignants se trouvaient un emploi permanent³ relativement facilement et tôt dans leur carrière.

Entre 1998 et 2002, un nombre record d'enseignantes et d'enseignants ont pris leur retraite en Ontario, à raison d'environ 7 200 chaque année. De plus, les enseignants embauchés en masse au cours des années 1960 et 1970 approchaient de l'âge de la retraite. Les modalités de retraite précoce offertes aux membres du RREO en 1998 et l'âge de la population enseignante ont provoqué une vague de retraite, laquelle a duré cinq ans. À ce moment-là, comparativement aux départs à la retraite en masse, peu de nouveaux enseignants accédaient à la profession chaque année.

1 «Nouveau personnel enseignant» ou «nouveaux enseignants» désigne les nouveaux membres certifiés 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'autorisation d'enseigner dans la province.

2 «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 envisagent de le faire, conformément aux chiffres publiés par le RREO. En outre, certains enseignants des écoles indépendantes qui ne sont pas membres du RREO prennent leur retraite chaque année. Ils ont été inclus dans les prévisions de retraite.

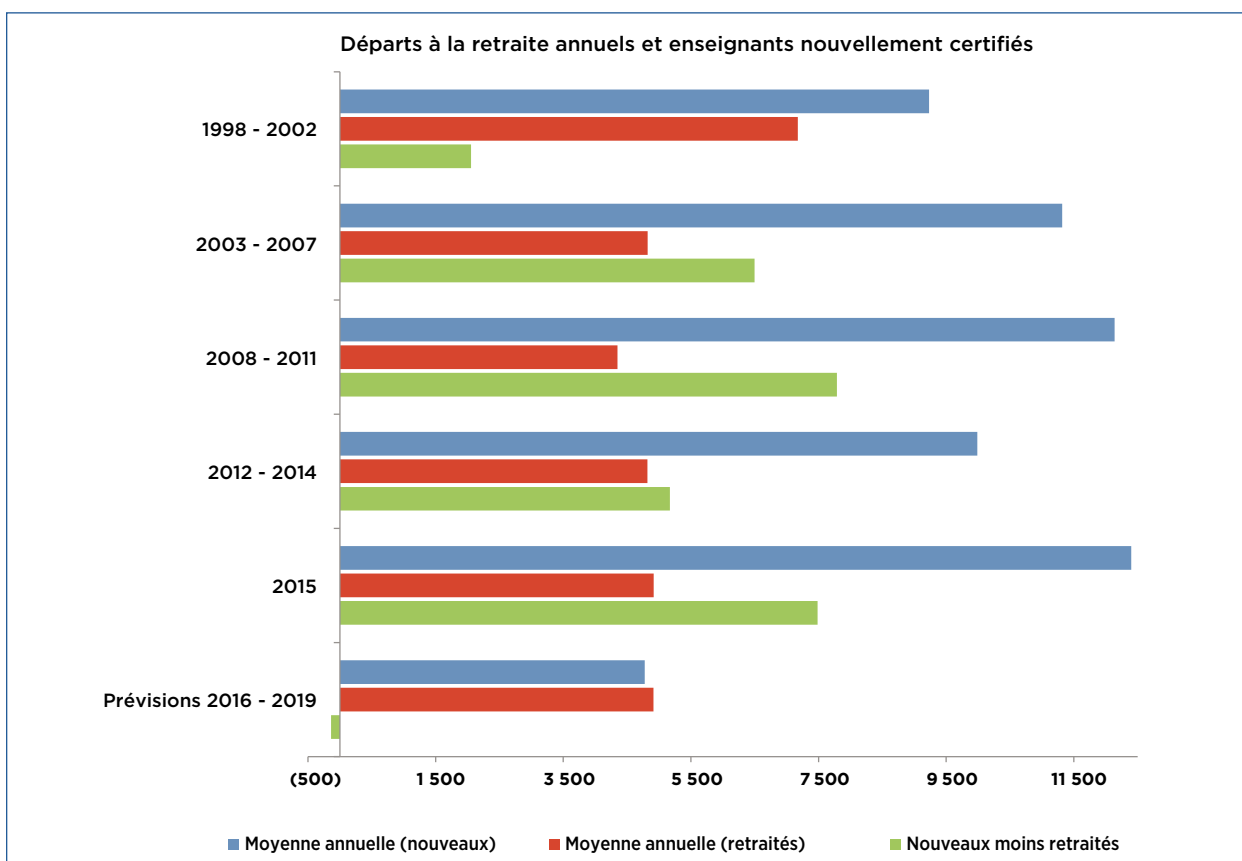
3 «Emploi permanent en enseignement» fait référence à un poste en enseignement, à temps plein ou à temps partiel, qui ne comporte pas de date définitive de fin d'emploi.

Dans les conseils scolaires de langue française et de langue anglaise, aux paliers élémentaire et secondaire, et dans chaque région de la province, les départs à la retraite des enseignantes et enseignants ont provoqué un nombre inhabituellement élevé de postes vacants. Cette situation a ouvert des postes pour les quelque 9 200 enseignants nouvellement certifiés en Ontario annuellement. Il existait alors un équilibre relatif entre l'offre et la demande de postes en enseignement dans la province.

À partir de 2003, de moins en moins d'enseignants en Ontario ont pris leur retraite, car le nombre record de personnes se qualifiant à la retraite était chose du passé. Simultanément, il y avait de plus en plus de nouveaux enseignants. Ces diplômés avaient suivi un programme de formation

à l'enseignement dans une faculté de l'Ontario, un programme offert en Ontario par suite d'un consentement ministériel, un programme conçu pour enseigner en Ontario dans un collège frontalier des États-Unis ou encore un programme dans une autre province canadienne, en Australie ou ailleurs à l'étranger. De plus, un grand nombre d'enseignants d'autres provinces et pays sont venus s'établir en Ontario.

À partir de 2005, le marché de l'emploi pour le personnel enseignant de langue anglaise était de plus en plus compétitif. Les débouchés pour les nouveaux enseignants, particulièrement ceux qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen, étaient très limités relativement au nombre sans cesse grandissant de nouveaux enseignants chaque année.



Chaque année, de plus en plus de nouveaux enseignants étaient sans emploi et prenaient plus de temps pour passer de la suppléance à la journée à des contrats à plus long terme, puis à un poste permanent à temps plein. Au fur et à mesure que les enseignantes et enseignants sous-employés des années précédentes continuaient de chercher de la suppléance à la journée, du remplacement à long terme ou un poste à temps plein permanent, chaque cohorte de diplômés en enseignement suivante et d'autres enseignants nouvellement certifiés en Ontario se heurtaient à un marché de l'emploi de plus en plus saturé. Au fil du temps, le marché est devenu encore plus compétitif en raison des emplois relativement rares.

Le nombre moyen de départs à la retraite chaque année a baissé considérablement de 2003 à 2007, puis davantage de 2008 à 2011. Durant les mêmes périodes, on a délivré de plus en plus de certificats de qualification et d'inscription en Ontario. De 1998 à 2002, il y a eu en moyenne 2 000 nouveaux enseignants de plus que de départs à la retraite par an. Au milieu de la dernière décennie, ce nombre a augmenté dramatiquement à 6 500 pour atteindre près de 7 800 de 2008 à 2011, soit presque quatre fois plus que la décennie précédente.

Au départ, le surplus de personnel enseignant et ses répercussions sur les emplois disponibles pour les enseignantes et enseignants en début de carrière ne touchait que les enseignants anglophones qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen. Il a fini par toucher également les enseignants au secondaire qualifiés pour enseigner les mathématiques et les sciences, ainsi que les enseignants francophones ou de français langue seconde.

Pendant ce temps, le nombre d'inscriptions aux programmes consécutifs de formation à l'enseignement a fortement chuté en raison de la concurrence accrue au sein du marché de l'emploi en enseignement dans la province. D'un sommet d'environ 16 500 inscriptions par année en 2007, il est passé à environ 9 500 par année en 2013 et en 2014. Les exigences du programme prolongé ont fait baisser ce nombre de plus de moitié, soit à environ 4 300 en 2015 et en 2016.

Le nombre de nouveaux enseignants baisse, remonte brièvement en 2015, puis rebaisse considérablement en 2016, et restera faible jusqu'à la fin de la décennie

De 2012 à 2014, après une décennie de croissance stable, la situation des nouveaux enseignants certifiés en Ontario commence à s'inverser. Le nombre de nouveaux diplômés de l'Ontario devenant membres de l'Ordre a baissé de près de 10 % comparativement à la moyenne des quatre années précédentes. Le nombre de nouveaux enseignants sortant annuellement des collèges frontaliers des États-Unis baisse brusquement de plus de 60 %. Parallèlement, le nombre de nouveaux membres de l'Ordre formés ailleurs que dans la province chute de plus de 40 %.

De 2012 à 2014, environ 2 150 personnes de moins obtiennent l'autorisation d'enseigner en Ontario par rapport à la moyenne annuelle de 2008 à 2011.

Au cours de ces trois années, les départs à la retraite ont augmenté quelque peu, soit d'environ 450 par année comparativement à la période de quatre ans qui a précédé. En raison de cette diminution du nombre de nouveaux enseignants, d'une part, et de cette augmentation de la demande causée

par les départs à la retraite, d'autre part, le surplus annuel passe d'une moyenne de 7 800 au cours de la période précédente à une moyenne d'environ 5 170 de 2012 à 2014.

En 2015, les exigences du programme de formation à l'enseignement de l'Ontario ont changé et, par conséquent, le programme est passé de deux à quatre sessions. Le programme prolongé a été lancé en septembre 2015 pour les étudiants du programme consécutif et concurrent. Les diplômés qui ont terminé leur programme (et particulièrement ceux qui suivaient un programme échelonné sur plusieurs années) et qui ont fait une demande d'inscription à l'Ordre avant la fin du mois d'août 2015 ont pu être évalués en fonction des exigences précédentes du programme en deux sessions.

En effet, un grand nombre de diplômés en enseignement des années précédentes – qui avaient remis à plus tard une carrière en enseignement – ont présenté une demande en 2015 pour que leur dossier soit évalué avant la mise en œuvre du programme prolongé. Ainsi, très peu de diplômés de 2015 ont omis de présenter une demande à l'Ordre, ce qui a donné lieu à une augmentation importante, mais unique, d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario en 2015 comparativement aux trois années précédentes.

Enseignants nouvellement certifiés (diplômés des facultés de l'Ontario ou d'ailleurs)

Années	Nouveaux enseignants certifiés annuellement
2008 à 2011	12 138 (réel)
2012 à 2014	9 987 (réel)
2015	12 399 (réel)
2016	3 600 (réel)
2017	5 390 (prévu)
2018	5 340 (prévu)
2019	4 790 (prévu)

Parallèlement aux nouvelles exigences du programme prolongé, le nombre d'étudiants acceptés annuellement dans les facultés d'éducation de l'Ontario a baissé de plus de moitié comparé aux données d'avant 2015. La mise en œuvre du nouveau programme s'échelonnant sur deux ans, dont la première promotion sera diplômée en 2017, signifie que, de façon transitoire, peu d'enseignantes et d'enseignants seront nouvellement certifiés en Ontario en 2016. Il y aura donc peu de nouveaux enseignants au moment du recrutement des conseils scolaires pour 2016-2017. Par la suite, il y aura bien moins de nouvelles certifications chaque année que par les années précédentes.

Selon les prévisions, d'ici la fin de la présente décennie, il y aura en moyenne 5 000 départs à la retraite par an. Par conséquent, le nombre annuel de nouveaux enseignants ne sera plus supérieur à la demande de personnel enseignant. En effet, il semble qu'il y aura moins de nouveaux enseignants (des facultés de l'Ontario et d'autres sources) que de départs à la retraite de 2016 à 2019. 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.

En mettant l'accent sur ce déficit annuel historique de nouveaux enseignants par rapport aux départs à la retraite annuels, il ne faut toutefois pas oublier qu'il reste un nombre important d'enseignants au chômage ou sous-employés en raison des nombreuses années de surplus, surtout parmi les enseignants anglophones. La baisse importante de nouveaux enseignants chaque année devrait donner l'occasion à nombre de ces enseignants toujours sous-employés de pouvoir enfin obtenir un poste à temps plein.

Points saillants de l'étude de 2016

Nos sondages de 2014 et de 2015 ont démontré que la situation d'emploi des enseignantes et enseignants en première année de carrière s'améliorait. Toutefois, cette tendance s'est ralentie en 2016; il s'agit fort probablement d'un cas isolé plutôt que d'un renversement de la situation.

Après de nombreuses années d'amélioration et d'augmentation du taux d'emploi, la baisse du nombre de nouveaux membres entre 2012 et 2014 a quelque peu ralenti la compétition pour obtenir un emploi en début de carrière dans la province. En 2015, cependant, il y a eu beaucoup de nouveaux membres, car en plus des récents diplômés, de nombreux diplômés des années précédentes se sont assurés d'obtenir l'autorisation d'enseigner avant le remplacement du programme de deux sessions cette année-là. Bien que certains de ces nouveaux membres semblent ne pas avoir accédé immédiatement au marché de l'emploi en enseignement, il y en a eu suffisamment pour que plus d'enseignants en première année de carrière envahissent le marché de l'emploi en 2015-2016 qu'au cours des quelques années précédentes.

Ce redressement temporaire a provoqué des situations d'emploi quelque peu diversifiées. Après deux ans de déclin important du chômage parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière diplômés d'un programme de l'Ontario (de 38 % en 2013 à 22 % en 2015), le taux a légèrement augmenté en 2016, passant à 24 %. En revanche, le taux de sous-emploi a baissé pour la troisième année de suite. La tendance générale s'est poursuivie et plus d'enseignants ont rapporté avoir travaillé autant qu'ils le souhaitent au cours de leur première année. Plus de la moitié (52 %) des diplômés de l'Ontario en première année de carrière qui sont devenus membres de l'Ordre en 2013 se disent maintenant pleinement employés, comparativement au creux de 28 % atteint en 2013.

Ces résultats variés pour la pleine cohorte de nouveaux enseignants en première année de carrière ressortent aussi pour le sous-ensemble qui habitait en Ontario au moment du sondage. De grandes différences persistent entre la situation d'emploi des enseignants ontariens francophones et anglophones.

Le taux de chômage parmi les résidents de l'Ontario diplômés d'un programme en français en première année de carrière est de 9 % et celui de ceux qui sont qualifiés pour enseigner le français langue seconde est de 5 %. Ces taux de chômage de un sur dix et de un sur 20 sont bien en dessous du taux de chômage de un sur trois (34 %) enregistré chez les enseignants anglophones en première année de carrière.

Cette année, le taux de chômage chez les enseignantes et enseignants en première année de carrière en Ontario, francophones et anglophones, a augmenté, probablement

en raison du plus grand nombre de nouveaux membres en 2015. Les taux de 2016, cependant, continuent d'être bien en dessous du taux de chômage de 2012 et de 2013. De plus, chaque groupe a affirmé être moins sous-employé en 2016, de sorte que la tendance générale d'augmentation du taux de plein emploi continue pour les diplômés d'un programme en français, pour ceux qualifiés pour enseigner le français langue seconde et pour les enseignants anglophones qui habitent en Ontario.

Environ la moitié des membres en première année de carrière résidant en Ontario de chaque cycle ont dit qu'ils ont obtenu autant de travail qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire 2015-2016. Toutefois, le taux de chômage des membres qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen et moyen-intermédiaire est quelque peu à la hausse. Le taux de chômage est le plus élevé chez les enseignants qui enseignent au cycle primaire-moyen. Le sous-emploi a baissé d'un bout à l'autre de la province et dans les quatre cycles d'enseignement.

Parmi les enseignantes et enseignants anglophones en première année de carrière dans la province, ceux qui enseignent aux cycles intermédiaire-supérieur ont de bien meilleures situations d'emploi que ceux qui enseignent aux cycles primaire-moyen et moyen-intermédiaire. Ceux qui ont des qualifications pour enseigner les mathématiques, les sciences ou l'informatique aux cycles intermédiaire-supérieur

rapportent les meilleures situations : un taux de chômage de un sur six comparé à plus de un sur quatre pour ceux qui n'ont pas les qualifications pour enseigner ces matières relativement plus en demande.

En dépit des améliorations, de nombreux diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario n'obtiennent toujours pas un plein emploi rapidement. En 2016, un peu plus de la moitié ont rapporté avoir obtenu un plein emploi au cours de leur première et deuxième année de carrière, et un sur trois doit patienter trois ou quatre ans avant d'en obtenir un.

Parmi ceux qui ont travaillé en enseignement pendant l'année scolaire 2015-2016, un grand nombre d'entre eux ont dû se contenter de travail à la pièce⁴ ou de contrats précaires⁵. Environ un sur cinq a décroché un emploi permanent en enseignement avant la fin de l'année scolaire. Cette situation chez les enseignants en première année de carrière s'explique en partie par l'insertion progressive du nouveau personnel enseignant (suppléance à la journée, remplacement à long terme et poste permanent) dans les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario.

De nombreux enseignants en première année de carrière sont prêts à déménager pour obtenir un premier emploi en enseignement. Deux des trois priorités les plus importantes en ce qui concerne la recherche d'emploi sont d'obtenir un emploi permanent dès que possible et de travailler, peu importe où se

4 Le travail à la pièce désigne une situation où l'enseignant fait de la suppléance à la journée, enseigne à temps partiel ou enseigne dans plus d'une école.

5 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.

trouvent les emplois. Vu que le marché de l'emploi local s'est un peu amélioré au cours des quelques dernières années, moins de diplômés de l'Ontario nouvellement certifiés cherchent un emploi en enseignement à l'extérieur de la province.

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 seulement un sixième (16 %). Pareillement, moins de nouveaux diplômés envisagent d'enseigner à l'extérieur de la province au cours de la deuxième année suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner.

Ceux qui quittent la province ont une meilleure situation d'emploi que ceux qui vivent en Ontario. Cela est dû, en partie, au fait que ceux qui quittent la province le font seulement s'ils ont une offre d'emploi ou de bonnes chances d'en obtenir une.

En dépit des meilleures possibilités d'emploi dans les écoles des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario, les écoles indépendantes de la province continuent d'embaucher des enseignants en première année de carrière d'une manière disproportionnée par rapport à leur nombre.

Plus de un diplômé d'un programme en anglais qui a obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015 sur quatre a postulé dans les écoles indépendantes de la province. Un diplômé nouvellement certifié en Ontario embauché au cours de l'année scolaire 2015-2016 sur huit a enseigné dans une école indépendante. La part d'emplois permanents dans les écoles indépendantes était encore plus disproportionnée, puisque près du quart de ces emplois s'y trouvaient.

La majorité des enseignantes et enseignants en première année de carrière occupent, surtout à temps partiel, des postes qui n'exigent pas d'avoir l'autorisation d'enseigner en Ontario. Ils disent occuper de tels postes par nécessité financière et pour remplacer un emploi en enseignement ou pour compléter un revenu d'enseignement insuffisant. Nombre d'entre eux travaillent auprès des enfants et des jeunes, font du tutorat, travaillent dans des programmes parascolaires ou occupent d'autres emplois connexes en éducation. Environ un sur huit dit occuper cet autre emploi comme solution de carrière de rechange à l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.

Le marché de l'emploi en enseignement varie d'un bout à l'autre de la province, et le taux de chômage le plus élevé chez les enseignants en première année de carrière se trouve dans le centre de l'Ontario et à Toronto, et le plus faible, dans le nord.

Le marché de l'emploi en enseignement est plus vigoureux depuis les quelques dernières années. Cette situation a entraîné certains gains pour les enseignants nouvellement certifiés en Ontario qui ont reçu leur formation à l'extérieur de la province. Toutefois, les diplômés en enseignement des universités de l'Ontario jouissent d'un taux de plein emploi au cours de leur première année de carrière plus élevé que celui des diplômés formés ailleurs. Les enseignants certifiés en Ontario qui ont suivi leur programme dans une autre province sont une exception, avec des résultats encore meilleurs que ceux des diplômés d'une université ontarienne.

La majorité des enseignantes et enseignants en première année de carrière diplômés de l'Ontario évaluent positivement leur

stage et leurs cours. Ils disent toutefois ne pas avoir été bien préparés pour certaines connaissances fondamentales et compétences pédagogiques et les mettent sur leur liste de priorités pour leur perfectionnement professionnel. Ils soulignent, entre autres, l'éducation de l'enfance en difficulté, l'enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers, l'appui aux élèves apprenant une langue seconde, et l'appui en matière de santé mentale, de dépendance et de bien-être, lesquels sont des domaines du programme de formation à l'enseignement prolongé lancé l'an dernier.

La plupart des diplômés en enseignement de l'Ontario participent à de nombreuses activités de perfectionnement professionnel au cours de leurs premières années de carrière. Ceux qui ont décroché un emploi permanent dans un conseil scolaire financé par les fonds publics, ainsi que près de la moitié de ceux qui occupent un poste de remplacement à long terme, participent au Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE) et apprécient le soutien qu'ils en retirent.

Les enseignants en début de carrière qui font de la suppléance à la journée ont beaucoup moins d'occasions de perfectionnement professionnel comparativement à ceux qui occupent un poste permanent ou de remplacement à long terme. La plupart d'entre eux ne peuvent profiter des nombreuses possibilités de perfectionnement professionnel, d'insertion, de mentorat et d'évaluation d'une direction en milieu scolaire, que ces activités soient officielles ou non, et ils ont moins souvent l'occasion de discuter avec d'autres enseignants spécialistes ou de participer à des associations se consacrant à une matière en particulier ou à

des activités d'apprentissage collaboratif et de questionnement. Par contre, en dehors des heures de travail, beaucoup suivent des cours menant à une qualification additionnelle qu'ils paient eux-mêmes.

Le surplus d'enseignantes et d'enseignants en Ontario, qui est en train de diminuer, a négativement influé sur l'entreprise d'une carrière. Les enseignants en début de carrière laissent expirer leur autorisation d'enseigner en bien plus grand nombre qu'auparavant – et les diplômés d'un programme en français en bien plus grand nombre que ceux d'un programme en anglais.

Mise en contexte des procédures d'embauche

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

Cette mise en contexte est importante pour comprendre l'amélioration récente du marché de l'emploi. Alors que les possibilités d'emploi continuent de s'améliorer en début de carrière, ce processus d'insertion professionnelle échelonnée va continuer pour la plupart des nouveaux membres de la profession en Ontario. La plupart d'entre eux 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
poser leur candidature à des postes de
remplacement à long terme ou à des postes
permanents.

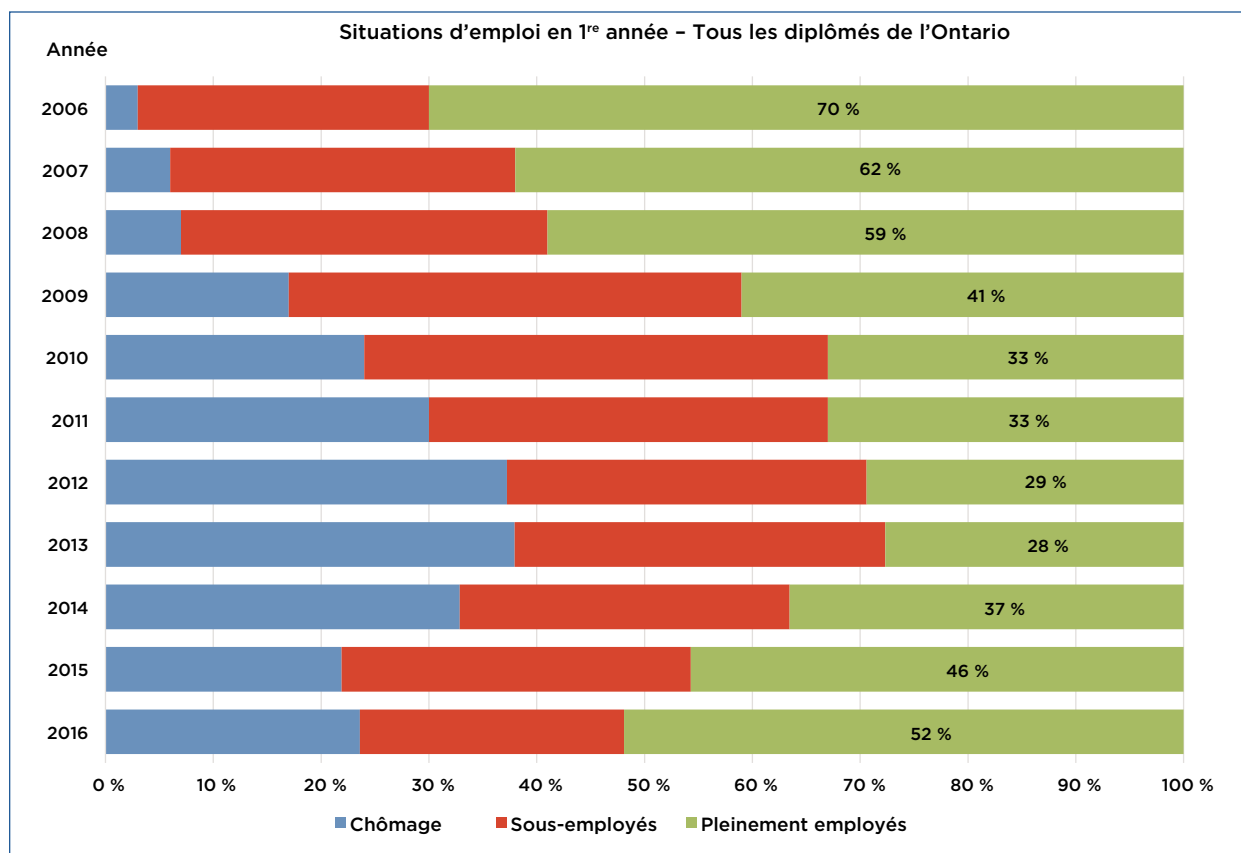
Ces procédures d'embauche ne s'appliquent
pas aux écoles indépendantes de l'Ontario
ni aux conseils scolaires de langue française
financés par les fonds publics (depuis
décembre 2015).

2. Situation d'emploi en Ontario

Le plein emploi s'améliore, même si le chômage remonte quelque peu

Pour la troisième année de suite, plus d'enseignantes et d'enseignants diplômés de l'Ontario se considèrent être pleinement employés⁶ au cours de leur première année sur le marché du travail en tant qu'enseignant certifié de l'Ontario. Bien que nombre d'entre eux n'aient pas encore décroché un emploi

permanent, ils ont affirmé avoir enseigné autant qu'ils le souhaitent au cours de leur première année de carrière. Plus de la moitié (52 %)⁷ des diplômés de l'Ontario en première année de carrière qui sont devenus membres de l'Ordre en 2013 se disent maintenant pleinement employés, comparativement aux creux de 28 % atteint en 2013.



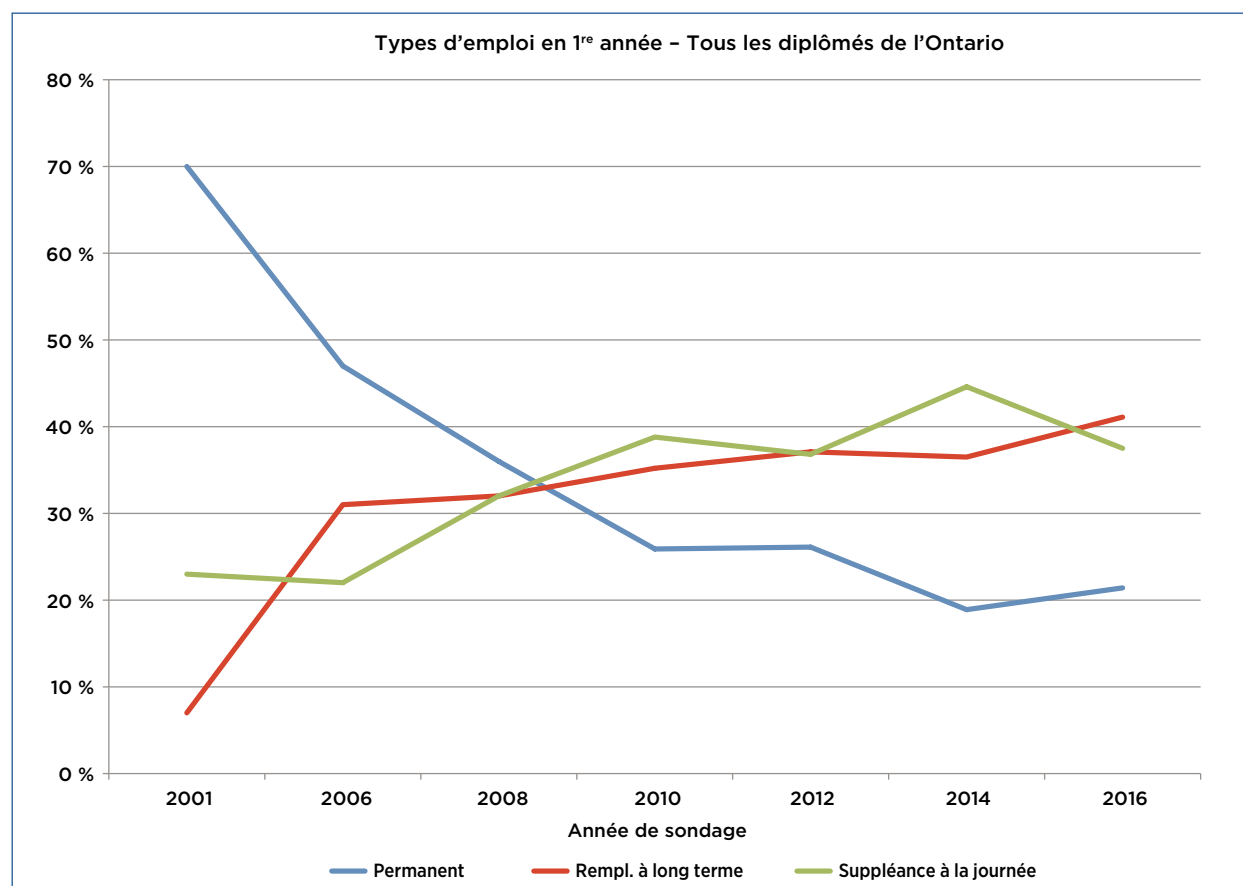
6 «Plein emploi» est la situation d'emploi des enseignants qui ont déclaré avoir trouvé un emploi et enseigné autant qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire. Ces enseignants peuvent travailler à temps plein, à temps partiel, avoir un poste permanent, un contrat de remplacement à long terme ou faire de la suppléance à la journée, en Ontario ou ailleurs.

7 Certains graphiques, comme celui ci-dessus, précisent si les données s'appliquent à tous les diplômés de l'Ontario aux années indiquées ou uniquement à ceux qui résident en Ontario.

Cependant, le déclin du chômage depuis deux ans est en perte de vitesse cette année. Après être passé d'un sommet de 38 % en 2013 à seulement 22 % en 2015, le sondage de 2016 a révélé un taux de chômage de 24 %.

Le nombre d'enseignants en première année de carrière disant qu'ils sont sous-employés⁸ a baissé en 2016, passant de 32 à 25 % et comptant pour le gain global des enseignants en première année de carrière pleinement employés.

Pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière, les emplois à statut précaire constituent encore la norme. Les enseignants 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. Nombre d'entre eux enseignent dans plus d'une école. Et ils doivent attendre une année ou deux avant de décrocher le poste permanent à temps plein tant convoité.



⁸ «Sous-employés» signifie les enseignants qui affirment avoir travaillé dans une certaine mesure, mais qui n'ont pas travaillé autant qu'ils le souhaitent au cours de l'année scolaire.

Même si le marché de l'emploi en enseignement s'est amélioré au cours des trois dernières années, les emplois permanents demeurent bien moins courants pour les nouveaux enseignants d'aujourd'hui que pour ceux de la génération qui a accédé à la profession au début de la décennie précédente. Parmi les diplômés de l'Ontario certifiés et occupant un emploi en 2015, seul un sur cinq (21 %) a obtenu un poste permanent en enseignement avant la fin de l'année scolaire, une proportion bien en dessous des 70 % de postes permanents déclarés en 2001, au milieu de la dernière pénurie d'enseignants qu'a connue la province. Environ deux sur cinq (41 %) ont rapporté avoir obtenu des contrats de remplacement à long terme ou d'autres types de contrats, tandis que les deux sur cinq restants (38 %) des enseignants en première année de carrière qui occupent un emploi continuent à être sur les listes de suppléance à la journée jusqu'à la fin de l'année scolaire.

On m'a tout de suite mise sur une liste de suppléance, puis sur une seconde liste quelques mois plus tard. La prochaine étape pour moi est d'être sur la liste de remplacement à long terme, ce qui me permettra ensuite de poser ma candidature à des postes permanents. Le processus pour obtenir un emploi permanent dans le sud de l'Ontario peut prendre des années et peut être très décourageant.

Diplômée de 2015 pour enseigner l'histoire et la musique aux cycles intermédiaire-supérieur faisant de la suppléance à temps plein dans le centre de l'Ontario

Le commentaire précédent décrit les conclusions relatives à tous les répondants en première année de carrière, qu'ils vivent en Ontario ou ailleurs. Abordons maintenant les conclusions du sous-groupe de diplômés résidant en Ontario qui en sont à leur première année de carrière.

En 2016, ce groupe a dit avoir été davantage au chômage au cours de la dernière année. Le taux de chômage pour ces enseignants est maintenant de 27 % comparé à 23 % en 2015. Bien que le chômage ait augmenté en 2016, le taux actuel est bien en dessous des 37 % rapportés par la même tranche de population en 2014.

En revanche, le taux de sous-emploi est passé de 35 % en 2015 à 26 % en 2016. Malgré ce gain d'emplois, environ la moitié des enseignants en première année de carrière de tous les cycles d'enseignement étaient au chômage ou sous-employés en 2016. Dans les sous-groupes liés à un cycle d'enseignement, seulement un peu plus d'un enseignant sur six nouvellement certifié et qui était sur le marché de l'emploi en 2015-2016 a rapporté avoir obtenu un emploi permanent en première année de carrière.

Situations d'emploi, 1^{re} année, résidents de l'Ontario, par cycle, 2015-2016

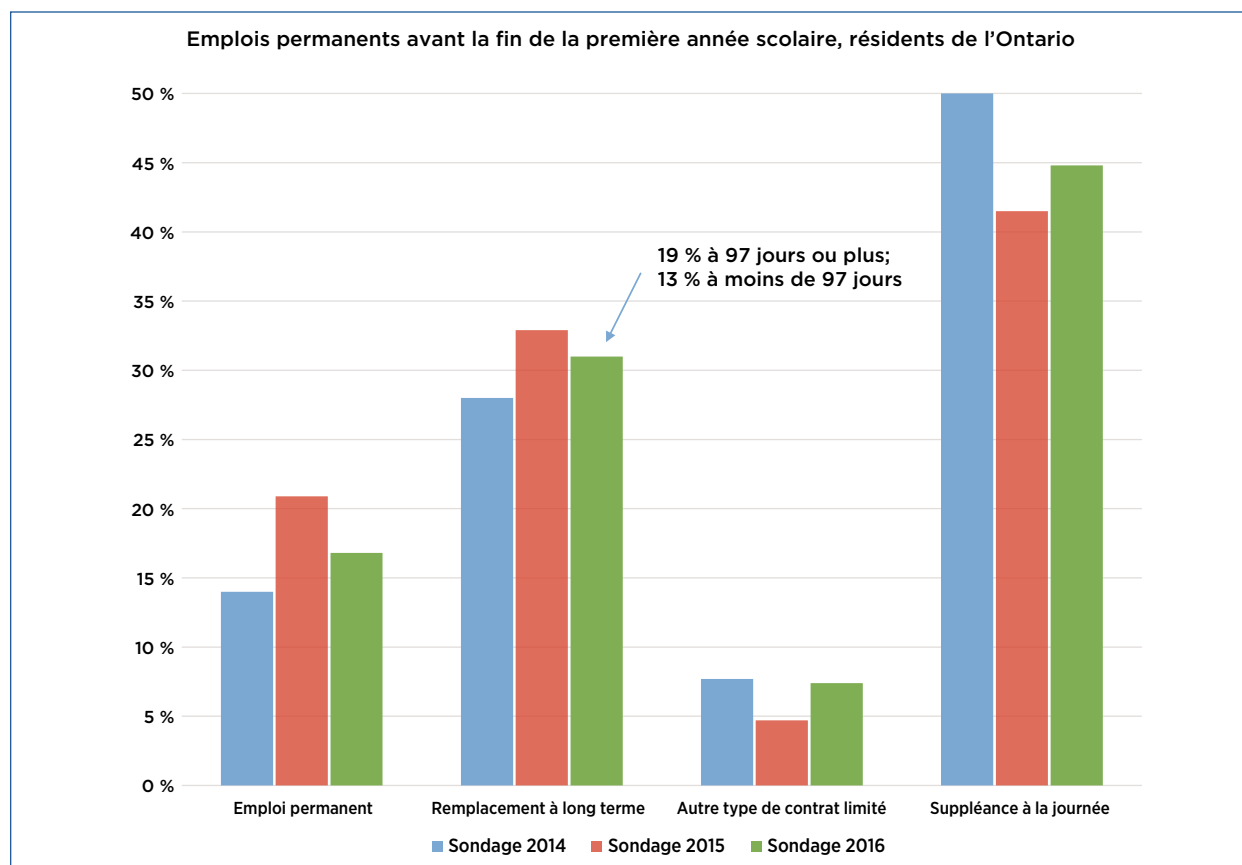
Situation d'emploi	Primaire-moyen	Moyen-intermédiaire	Intermédiaire-supérieur	Éducation technologique
Sans emploi	28 %	22 %	20 %	24 %
Sous-employé	25	21	29	32
Plein emploi	47	57	51	46
Poste permanent*	9	13	12	17

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

En 2016, les enseignantes et enseignants en première année de carrière en Ontario ont décroché moins de postes avant la fin de l'année scolaire comparativement aux années précédentes. En général, le taux de postes permanents est passé de 21 à 17 % et celui des contrats de remplacement à long terme de plus de 97 jours a légèrement baissé de 33 à 31 %. Plus d'enseignants comptaient sur de la suppléance à la journée.

Bien que le processus d'embauche fût plus simple que ce à quoi je m'attendais, j'ai trouvé l'attente entre les emplois décourageante et je songe à déménager.

Diplômée pour enseigner les sciences sociales aux cycles moyen-intermédiaire en 2015 faisant de la suppléance à temps partiel dans l'est de l'Ontario



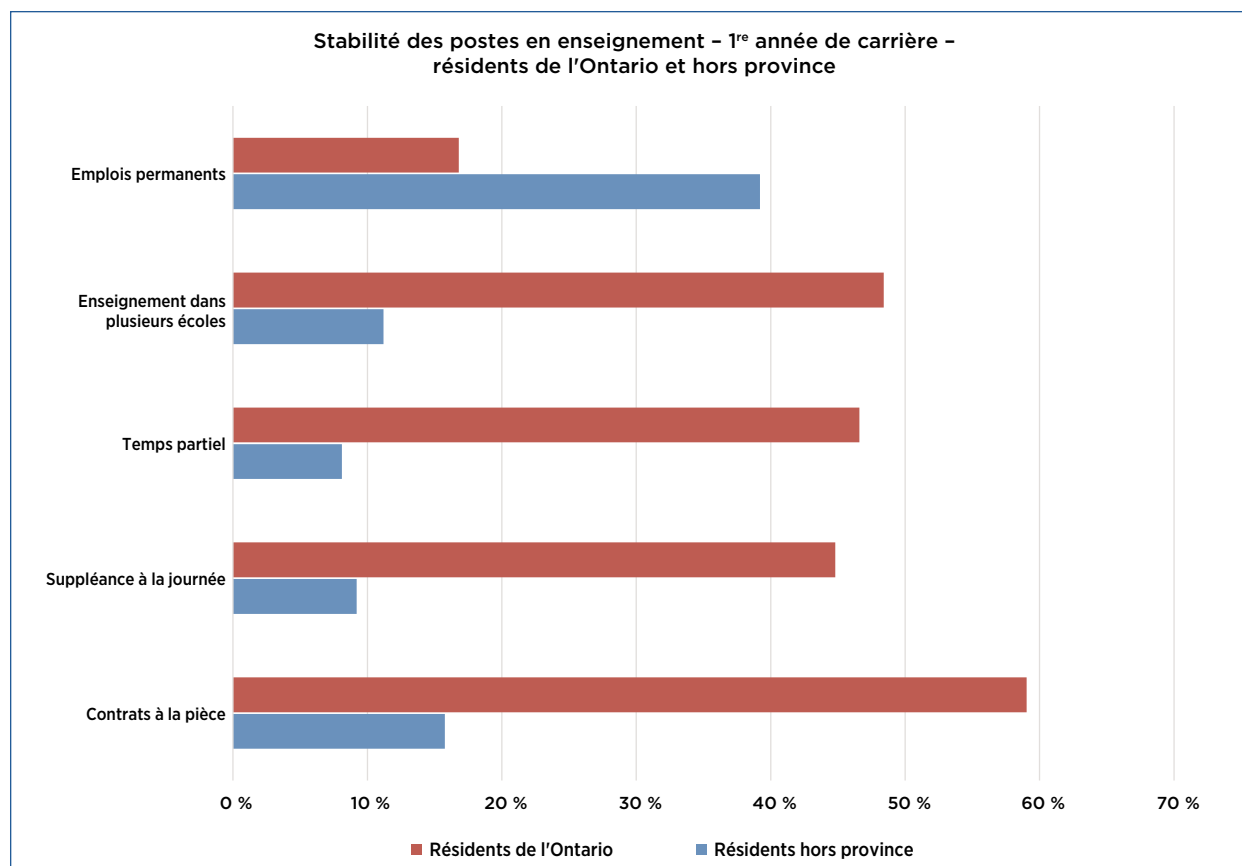
Trois nouveaux enseignants sur cinq (59 %) employés en Ontario ont dit avoir fait du travail à la pièce. Près de la moitié (47 %) enseignait toujours à temps partiel à la fin de l'année et des proportions similaires (48 %) ont dit qu'ils enseignaient dans plusieurs écoles et faisaient de la suppléance à la journée (45 %). Seulement un sur six (17 %) a déclaré avoir obtenu un emploi permanent dans une école financée par les fonds publics ou une école indépendante de l'Ontario.

Les indicateurs relatifs à la qualité des emplois obtenus par les diplômés en enseignement de l'Ontario qui quittent la province pour trouver un emploi sont totalement différents. Seulement 16 % d'entre eux se tournent vers de la suppléance à la journée, de l'enseignement à temps partiel ou des emplois dans plusieurs écoles, et deux sur cinq (39 %) trouvent des emplois permanents en enseignement.

Je déménage en Alberta pour un poste permanent à l'élémentaire pour l'année scolaire 2016-2017 parce qu'en Ontario, j'ai été incapable d'obtenir même de la suppléance. Je ne peux mettre ma vie en suspens pendant des années pour enseigner en Ontario. C'est décourageant que des jeunes enseignants motivés ne puissent trouver de travail.

Diplômé pour enseigner aux cycles primaire-moyen en 2015, au chômage à Toronto

Comme souligné ailleurs, le processus d'embauche par étapes pour les nouveaux enseignants dans les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario explique en partie cette différence. Ce processus commence normalement avec de la suppléance à la journée. Avec le temps, les nouveaux enseignants peuvent alors poser leur candidature à un poste de remplacement à long terme ou à un poste permanent. Nombre de ceux qui quittent l'Ontario le font parce qu'ils ont reçu une offre d'emploi ailleurs ou ont de bonnes chances de trouver un poste permanent stable. Ce biais de sélection améliore la situation d'emploi à l'extérieur de la province.



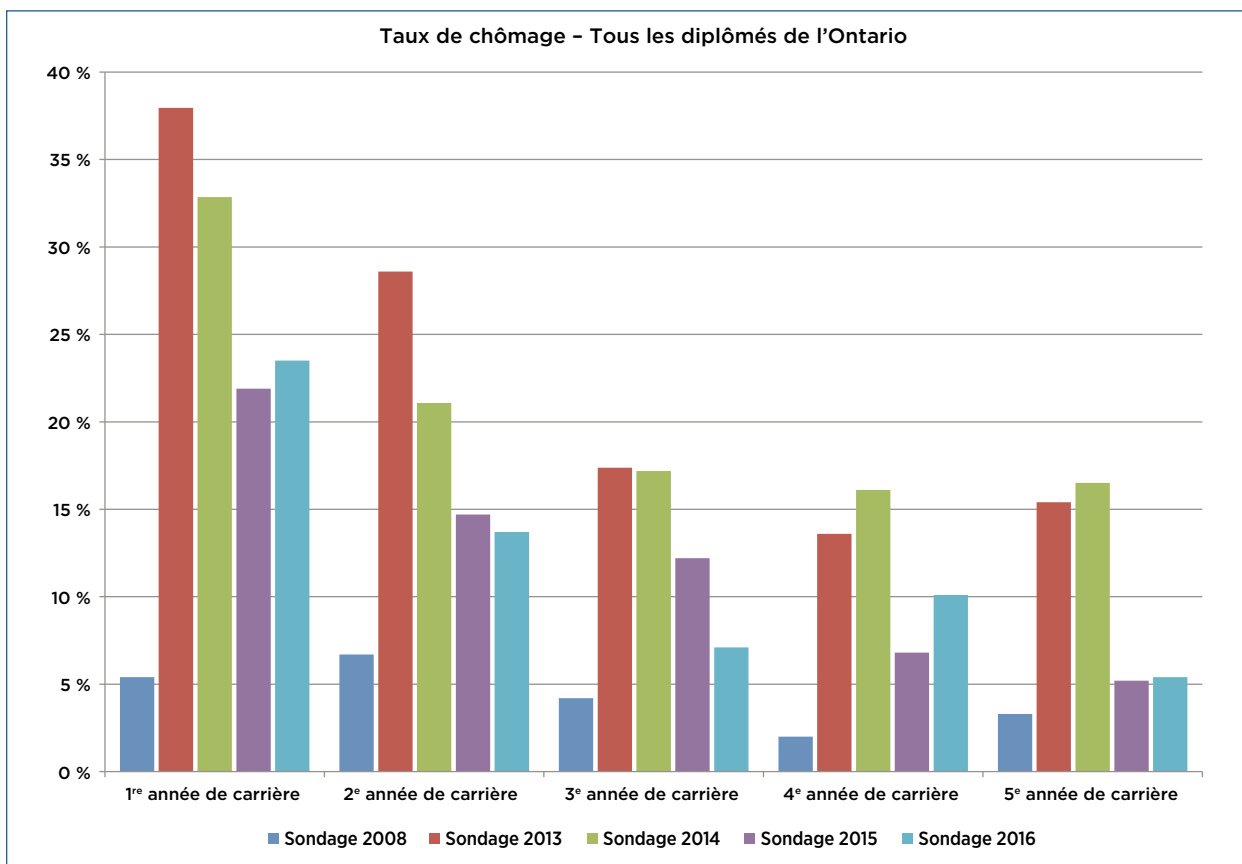
Taux de chômage en début de carrière bien en dessous de ceux de 2014 et d'avant

En dépit de la légère augmentation du taux de chômage chez les enseignantes et enseignants en première année de carrière en 2016, le taux de chômage en début de carrière continue d'être bien en dessous des taux de 2013 et de 2014 au cours des cinq premières années de carrière des enseignants certifiés.

Cependant, bien plus d'enseignants en début de carrière sont au chômage aujourd'hui qu'en 2008. Le taux de chômage toujours assez élevé au cours des deux premières années (24 et 14 % au cours de la première et de la deuxième année de carrière) en décourage certains.

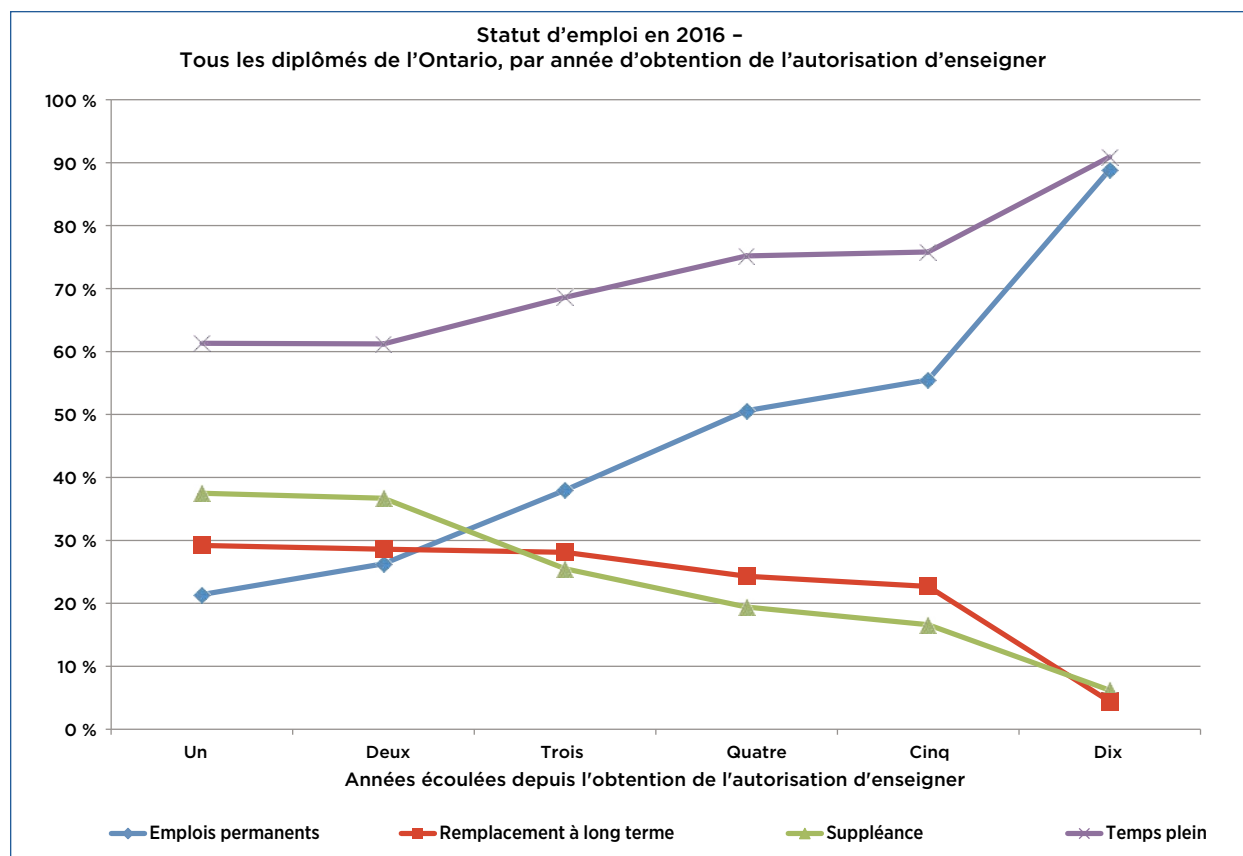
Je trouve la situation très décourageante. Aucun des huit conseils scolaires auprès desquels j'ai postulé n'a communiqué avec moi pour me convoquer à une entrevue. J'ai suivi des cours menant à une QA et j'ai fait du bénévolat chaque semaine pour me garder à jour. J'ai des références de plusieurs enseignants avec qui j'ai travaillé. J'ai trois emplois au salaire minimum dans le domaine de l'éducation, mais financièrement, je ne peux continuer ce mode de vie pendant une autre année. J'ai une si grande passion pour enseigner et aider les élèves à apprendre et à obtenir du succès, mais je perds espoir et je deviens découragée.

Diplômée pour enseigner l'histoire et les sciences sociales aux cycles intermédiaire-supérieur en 2014 au chômage dans le centre de l'Ontario



Notre sondage de 2016 montre que les enseignantes et enseignants en début de carrière qui restent actifs au sein de la profession améliorent leur situation d'emploi au fil du temps. Le taux de suppléance à la journée tombe avec chaque année d'enseignement supplémentaire. Trois sur cinq (61 %) ont dit qu'ils étaient employés à temps plein au cours de la première et de la deuxième année, augmentant à trois sur quatre (75 %) à la quatrième année.

Avec chaque année supplémentaire, ils sont plus nombreux à obtenir un poste permanent en enseignement. Après quatre ans, la moitié des diplômés de l'Ontario certifiés en 2012 (51 %) ont affirmé avoir décroché un poste permanent en enseignement. Parmi les enseignants en dixième année de carrière qui ont obtenu leur autorisation d'enseigner en 2006, 90 % ont déclaré qu'ils occupaient un emploi permanent en enseignement et seulement 6 % ont dit qu'ils faisaient de la suppléance à la journée.



Le temps nécessaire pour obtenir le plein emploi diminue encore en 2016

Malgré la légère hausse de chômage chez les enseignantes et enseignants en première année de carrière en 2016 — probablement due au nombre accru de nouveaux membres en 2015 —, les taux combinés de chômage et de sous-emploi ont baissé pour une troisième année consécutive, après avoir culminé en 2013. Aujourd'hui, les diplômés de l'Ontario s'en sortent beaucoup mieux au cours des cinq premières années dans la profession après leur certification qu'il n'y a pas si longtemps.

Par contre, malgré ces améliorations, plus de deux enseignants sur cinq de cette génération n'ont pu trouver un plein emploi en deuxième année de carrière et c'est aussi le cas du tiers d'entre eux en cinquième année de carrière.

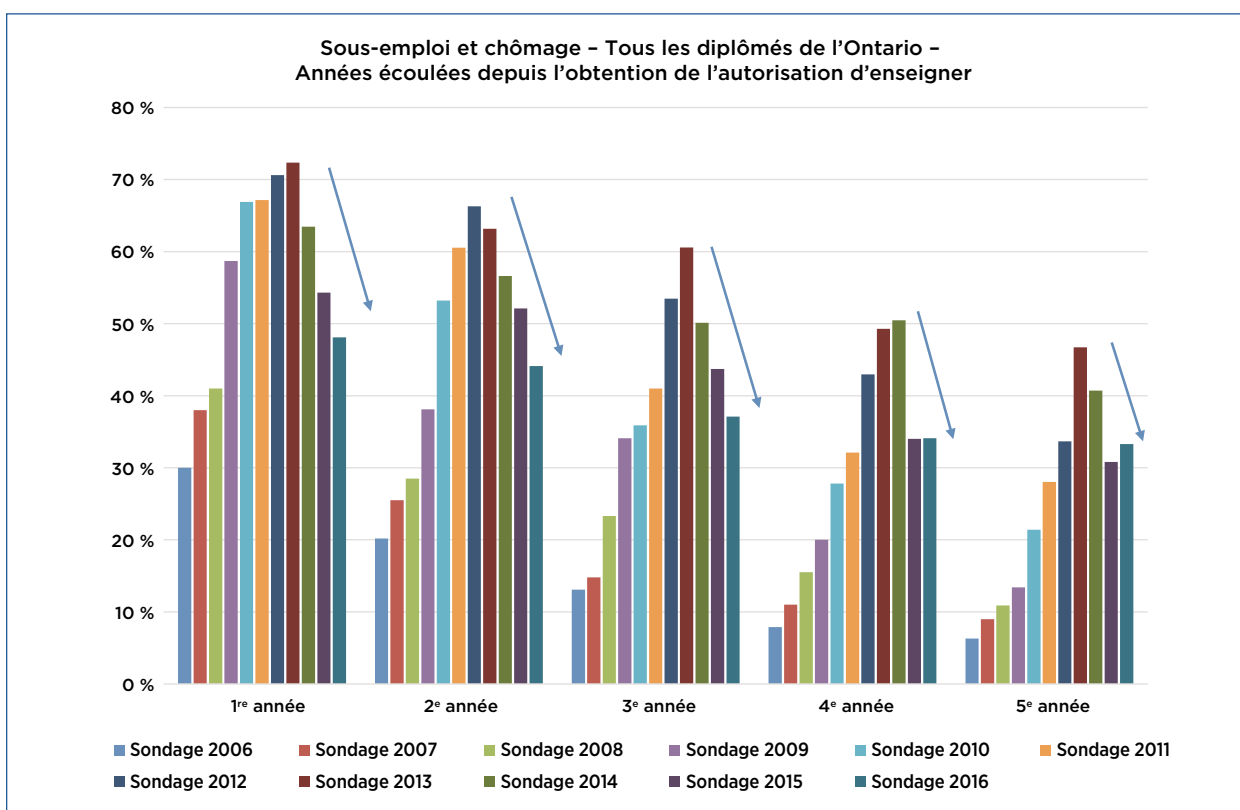
Certains choisissent, en début de carrière, de travailler à temps partiel ou de faire de la suppléance à la journée. D'autres sortent provisoirement de l'enseignement pour étudier, pour des raisons familiales ou autres. Dans la présente étude, on considère qu'un enseignant est pleinement employé s'il 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 toute l'année scolaire ou une partie de l'année scolaire
- 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 disent qu'ils ne postulent pas 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 en enseignement 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 beaucoup rallongé en Ontario. Ensuite, la tendance s'est inversée, puisque le temps d'attente est maintenant beaucoup plus court qu'il y a trois ans, et ce, pour chacune des cinq premières années de carrière des diplômés de l'Ontario.



Depuis 2006 :

- le nombre d'enseignants 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 48 %
- le nombre d'enseignants 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 44 % en 2016
- le nombre d'enseignants 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 37 % en 2016
- le nombre d'enseignants 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 2016
- le nombre d'enseignants 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 33 % en 2016.

La réduction importante du nombre de nouveaux enseignants anticipés pour le reste de la décennie actuelle signifie vraisemblablement que les pires effets sur la situation d'emploi des enseignants en surplus ont atteint leur sommet en 2013 et que de meilleurs emplois se pointeront.

De nombreux nouveaux enseignants complètent leur revenu en occupant un autre emploi, certains dans une carrière de rechange

Le marché de l'emploi en enseignement est toujours difficile pour les diplômés de l'Ontario. Deux sur trois (65 %) en première année de carrière occupent un emploi dans un autre domaine. Ils empruntent cette voie comme carrière de rechange ou, plus typiquement, comme solution temporaire en raison d'une recherche d'emploi en enseignement non fructueuse ou pour compléter le revenu de suppléance ou de l'enseignement à temps partiel. La majorité d'entre eux (71 %) occupent cet emploi de rechange à temps partiel.

La plupart des enseignantes et enseignants en première année de carrière qui acceptent des postes pour lesquels il n'est pas nécessaire d'avoir l'autorisation d'enseigner en Ontario travaillent dans le domaine de l'enseignement. Deux sur trois de tous ceux qui affirment avoir un emploi de rechange travaillent dans un domaine qui utilise leurs compétences en enseignement. Le plus souvent, ils travaillent comme tuteur, à titre privé ou pour une agence de tutorat. Nombre d'entre eux rapportent aussi des emplois en éducation de la petite enfance ou dans des programmes parascolaires. D'autres se tournent vers l'enseignement postsecondaire, enseignent dans des musées ou d'autres contextes où il n'est pas obligatoire d'être enseignant agréé de l'Ontario. L'enseignement aux adultes, la formation en entreprise, l'accompagnement, les loisirs et les services particuliers aux enfants et à la jeunesse sont d'autres emplois liés à l'enseignement.

Résidents de l'Ontario en 1 ^{re} année de carrière – Emplois de rechange	% déclarant le type d'emploi
Tutorat	17 %
Secteur du tourisme, des services ou de la vente au détail	13
Poste en enseignement qui ne nécessite pas le titre EAO	9
Activités parascolaires	9
Éducation de la petite enfance, puériculture	8
Administration, services financiers ou travail de bureau	7
Enseignement postsecondaire	7
Loisirs, entraînement sportif ou entraînement personnel	6
Aide-enseignante ou aide-enseignant	4
Éducation des adultes ou formation en entreprise	4
Travail auprès des enfants et des jeunes ou avec des personnes ayant des besoins particuliers	3
Poste de cadre ou de professionnel non enseignant	3
Arts plastiques ou arts de la scène	3
Métier, fabrication ou construction	2
Autre	7

Nombre d'entre eux occupent un emploi dans le domaine de l'hospitalité, des services, du commerce de détail, de l'administration ou des finances, ont un emploi de bureau ou travaillent dans le domaine de la création ou des arts de la scène, ont un métier, ou encore travaillent en usine, dans la construction ou exercent une profession non liée à l'éducation. Certains répondants doivent composer avec plus d'un emploi secondaire tout en continuant de chercher un poste en enseignement.

Environ trois sur quatre considèrent leur emploi non lié à l'enseignement comme une solution temporaire avant d'enseigner à temps plein. Près de deux sur trois ont dû accepter ce travail pour compléter le revenu tiré de l'enseignement. Près de la moitié occupent toujours le poste avec lequel ils subsistaient durant leurs études universitaires. Le tiers a déclaré que l'autre emploi est en fait un retour à leur carrière précédant leur formation à l'enseignement.

Les deux cinquièmes disent espérer que leur emploi secondaire les aidera à améliorer leurs perspectives de décrocher un emploi en enseignement. Mais le quart estime qu'il s'agit d'un obstacle à la recherche d'emploi en enseignement et à leur disponibilité.

J'ai choisi de travailler en éducation artistique plutôt que dans une école, non par manque de disponibilité d'emploi, mais parce que c'est là où je veux être à ce point-ci de ma carrière.

Diplômée pour enseigner aux cycles primaire-moyen de 2015, travaillant au Manitoba

Environ un sur huit de ces enseignants en première année de carrière qui occupent un emploi alternatif dit le faire comme solution de rechange à une carrière en enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.

Opinions des enseignants en 1 ^{re} année de carrière sur leur travail dans des domaines non liés à l'enseignement	% des répondants en accord ou très en accord
Il s'agit d'un emploi temporaire jusqu'à ce que je me trouve un poste en enseignement.	73 %
J'ai besoin de cet emploi secondaire pour compléter mon salaire d'enseignant.	64
Il s'agit d'un emploi d'été ou à temps partiel que j'avais à l'université pour subvenir à mes besoins.	54
Cet emploi m'aidera à décrocher un poste en enseignement.	43
Cet emploi marque un retour à la carrière que j'avais entamée avant de suivre ma formation à l'enseignement.	30
Cet emploi m'empêche de chercher un poste en enseignement.	26
Cet emploi est un tremplin vers une autre carrière.	13

Le surplus de diplômés d'un programme en français et qui ont la qualification pour enseigner le français langue seconde est chose du passé

Après une brève période de quatre ans de vaches maigres pour les enseignants en première année de carrière qui ont suivi un programme en français ou qui ont la qualification pour enseigner le français langue seconde, les résultats du sondage de 2014, de 2015 et maintenant de 2016 confirment un retour vers le plein emploi tôt dans la carrière. D'ailleurs, le plein emploi en début de carrière pour la plupart de ces diplômés est la norme.

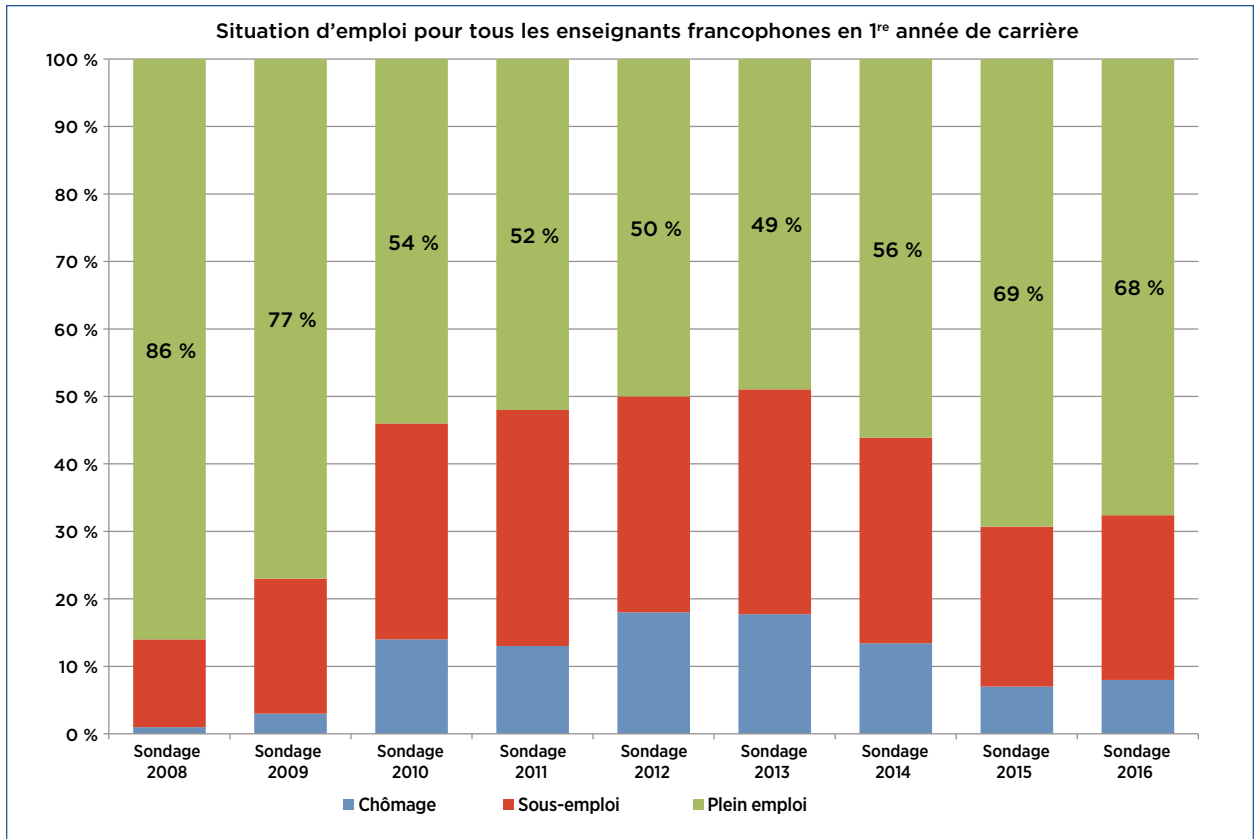
Au cours des trois dernières années, le nombre d'enseignantes et d'enseignants diplômés d'un programme en français ou ayant la qualification pour enseigner le français langue seconde qui sont nouvellement certifiés et affirment être pleinement employés a augmenté. De 2010 à 2013, seulement la moitié des enseignants en première année de carrière se sont déclarés pleinement employés. En 2015 et en 2016, ils étaient environ sept sur dix.

Maintenant, seulement 8 % de ces enseignants déclarent être au chômage au cours de leur première année de carrière, soit moins que les 18 % de nos sondages de 2012 et de 2013.

Je n'ai fait aucune journée de suppléance parce que j'ai obtenu tout de suite un contrat de remplacement à long terme. En Ontario, à l'heure actuelle, c'est très facile d'obtenir du travail en tant qu'enseignant de français langue seconde. J'ai obtenu mon diplôme l'an passé et j'ai déjà un emploi permanent à temps plein.

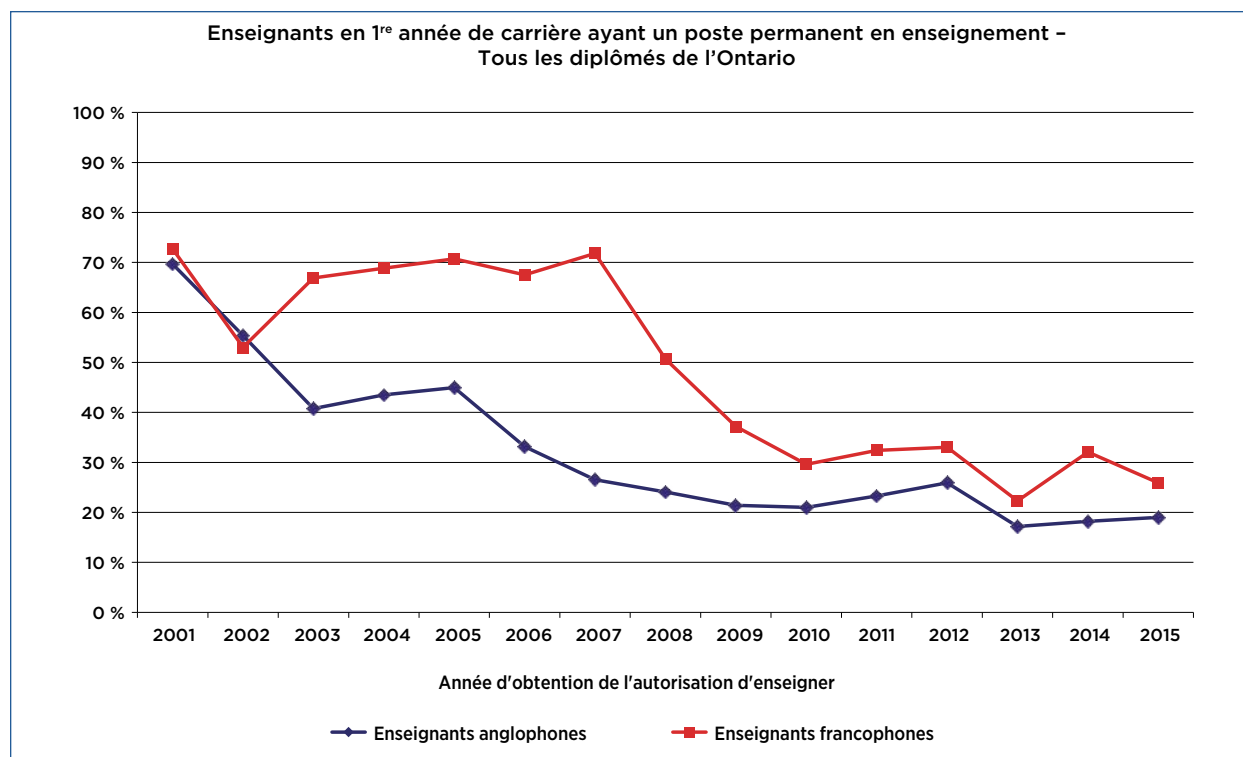
Diplômée aux cycles primaire-moyen de 2015 enseignant le français langue seconde à temps plein dans l'est de l'Ontario

Avec moins de nouveaux enseignants en 2016 et pour les années à venir, la plupart de ceux qui ont les qualifications pour enseigner en français doivent s'attendre à décrocher un poste tôt dans leur carrière. D'ailleurs, les conseils scolaires de l'Ontario doivent envisager qu'il sera de plus en plus difficile d'embaucher des enseignants francophones ou de français langue seconde.



Parmi tous les enseignants francophones embauchés au cours de l'année 2015-2016, seulement un sur quatre (26 %) a dit avoir obtenu un emploi permanent avant la fin de l'année scolaire. Il s'agit d'une baisse comparativement au taux de 32 % de 2015 et d'une très grande baisse par rapport au taux de 73 % enregistré au début de la dernière

décennie. Les modifications législatives apportées aux procédures d'embauche des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario expliquent en partie le faible taux persistant de répondants qui déclarent occuper un emploi permanent en première année de carrière.



La cohorte des enseignantes et enseignants francophones se subdivise en deux groupes distincts : les diplômés d'un programme en français et les diplômés qualifiés pour enseigner le français langue seconde. Les deux groupes d'enseignants francophones en Ontario ont rapporté un faible taux de chômage en 2015 et en 2016.

Parmi les diplômés d'un programme en français de l'Ontario, un nombre important cherche un emploi ailleurs qu'en Ontario, principalement au Québec. Quand nous focalisons sur les francophones qui vivent en Ontario, force est de constater que le marché de l'emploi dans la province s'améliore, bien que l'augmentation du nombre de nouveaux membres de l'Ordre en 2015 ait généré un surplus de chômage au sein de ce sous-groupe cette année.

J'ai commencé à faire de la suppléance immédiatement après avoir obtenu mon diplôme et, en juin, j'avais un emploi permanent pour l'année scolaire 2015-2016 dans le conseil scolaire public de langue française.

Diplômé d'un programme en français pour enseigner les mathématiques et le français aux cycles intermédiaire-supérieur, enseignant à Ottawa

Le taux de chômage des enseignantes et enseignants qualifiés pour enseigner le français langue seconde a chuté à 3 % en 2015 et à 5 % en 2016, soit une baisse remarquable par rapport au sommet de 17 % atteint en 2013. Et le taux des diplômés d'un programme en français résidant en Ontario est maintenant de 9 % – une augmentation comparée au taux de 4 % en 2015, mais bien en dessous du taux de 18 % en 2012.

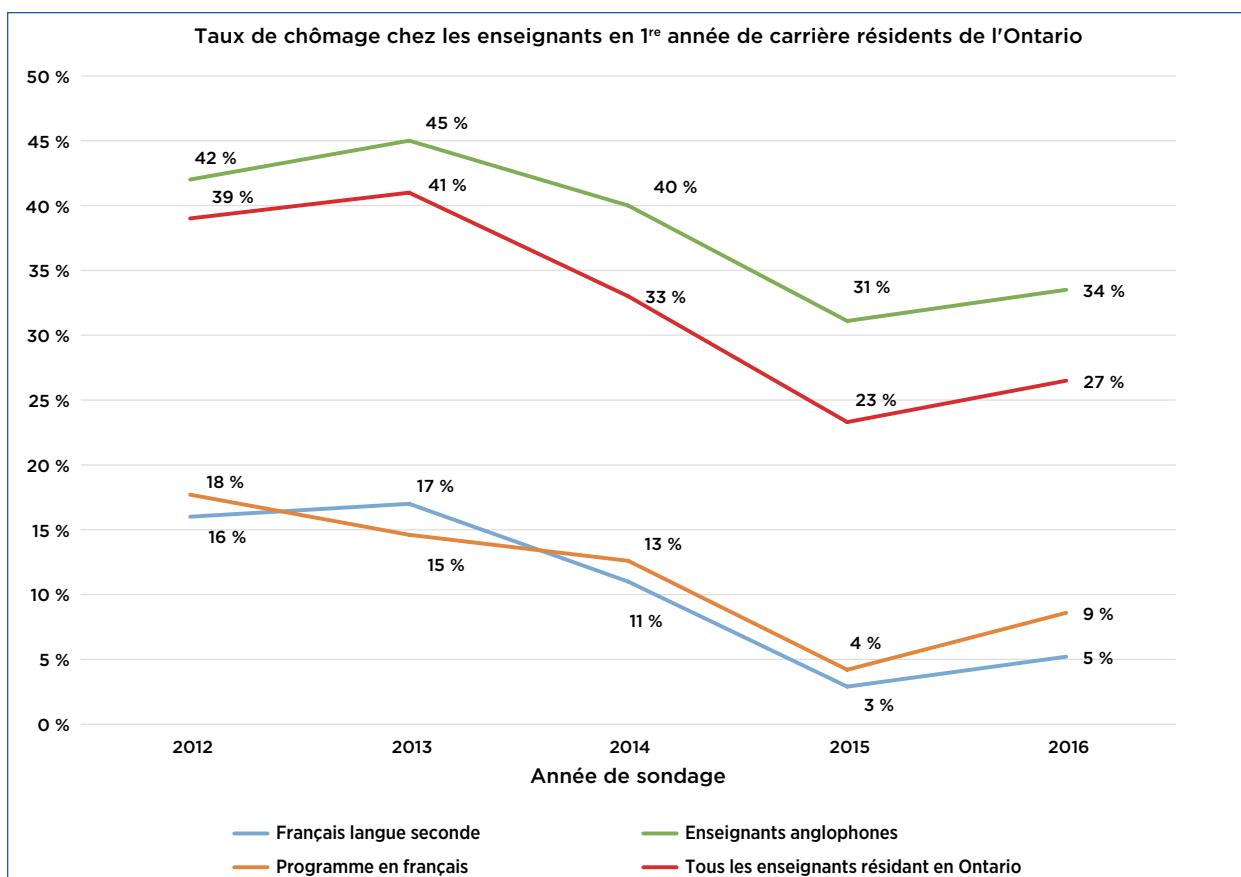
Les deux sous-groupes de diplômés d'un programme en français ou ayant la qualification pour enseigner le français langue seconde conservent un fort avantage concurrentiel comparativement à leurs collègues anglophones, et ce, malgré l'amélioration du marché de l'emploi pour cette cohorte depuis 2013.

Les résultats d'embauche varient grandement selon les langues et les qualifications

Le tableau ci-dessous présente plus clairement les différences frappantes entre le marché de l'emploi en enseignement dans le système de langue française et dans

le système de langue anglaise de l'Ontario. Le taux de chômage a atteint 45 % en 2013 pour les enseignants anglophones, soit un taux deux fois et demie supérieur aux taux de chômage culminants de 18 % et de 17 % des diplômés d'un programme en français et des enseignants qualifiés pour enseigner le français langue seconde.

Les marchés de l'emploi des systèmes de langue française et de langue anglaise se sont tous deux beaucoup améliorés depuis 2012 et 2013. Le groupe anglophone⁹ continue à être beaucoup plus atteint par le chômage que le groupe francophone en 2016.



9 «Enseignants anglophones» sont les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais, non employés ou non qualifiés pour enseigner le français langue seconde ou dans une école de langue française.

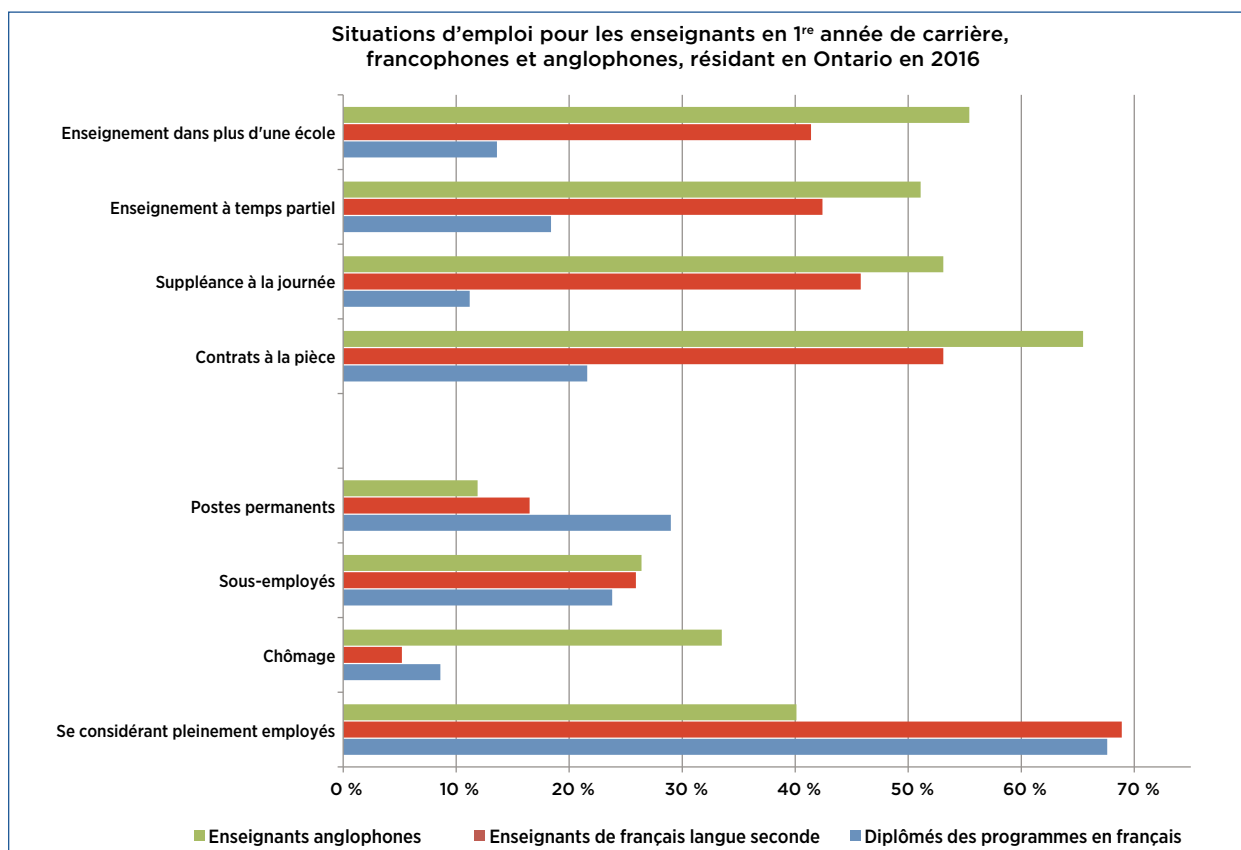
Comme souligné dans une section précédente du présent rapport, environ 2 400 enseignants de plus ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2015 qu'au cours des trois années précédentes. Cette recrudescence est associée à la date butoir de 2015 pour faire une demande d'autorisation d'enseigner en vertu de la réglementation qui précédait la mise en œuvre du programme de formation à l'enseignement prolongé cette année-là.

Bien que certains de ces enseignants semblent avoir voulu protéger leurs perspectives de carrière, ils n'ont pas renouvelé leur autorisation d'enseigner en 2016 et n'ont pas été actifs sur le marché de l'emploi en enseignement en Ontario. Mais suffisamment d'entre eux l'ont fait pour faire augmenter temporairement le nombre d'enseignants en première année de carrière qui cherchaient un emploi au cours de l'année scolaire

2015-2016. Le tableau à la page précédente illustre les répercussions d'une compétition plus féroce pour les trois sous-groupes d'enseignants.

En raison de la baisse importante du nombre d'autorisations d'enseigner accordées aux nouveaux enseignants en 2016 (baisse qui se poursuivra au cours des prochaines années), on s'attend à ce que le taux de chômage à la hausse au sein de ces marchés de l'emploi redescende aux taux des dernières années.

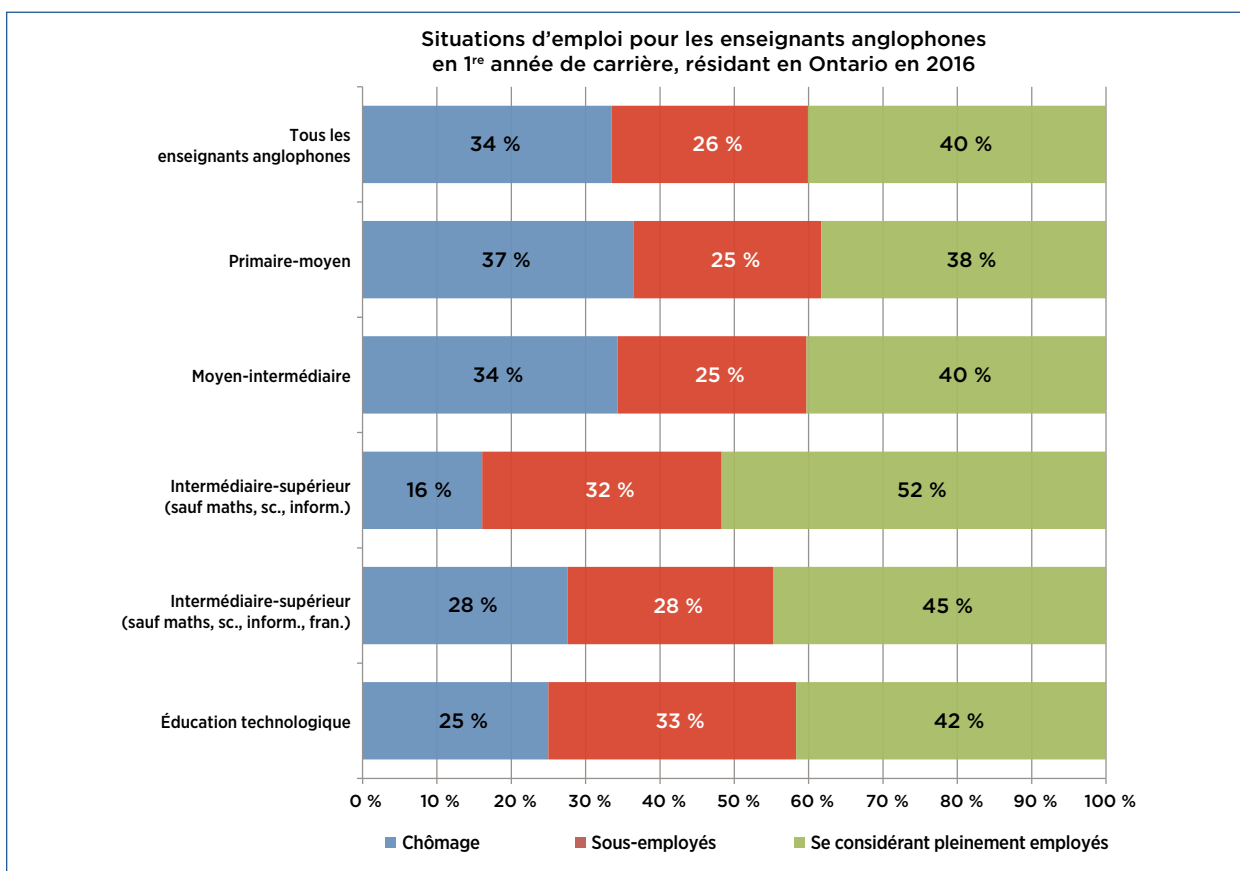
Les enseignantes et enseignants francophones en Ontario continuent d'affirmer que leur situation d'emploi est bien moins bonne que celle des deux groupes francophones, et ce, pour divers aspects : taux de plein emploi plus faible, moins d'emplois permanents et plus grande proportion de contrats à la pièce.



Parmi les enseignants francophones, ceux ayant les qualifications pour enseigner le français langue seconde affirment être moins au chômage, mais sont aussi plus sous-employés et reçoivent davantage de contrats à la pièce que les diplômés d'un programme en français. Les diplômés d'un programme en français rapportent des taux plus élevés de contrats permanents au cours de leur première année de carrière que ceux ayant les qualifications pour enseigner le français langue seconde.

Les enseignants anglophones résidant en Ontario ont rapporté diverses situations d'emploi au cours de l'année après avoir reçu l'autorisation d'enseigner.

Parmi les enseignants anglophones qualifiés aux cycles primaire-moyen et moyen-intermédiaire résidant en Ontario, plus de un sur trois s'est dit être sous-employé au cours de la première année scolaire après avoir obtenu son autorisation d'enseigner. Et seulement environ deux sur cinq se sont déclarés pleinement employés au cours de cette première année.



Les enseignantes et enseignants anglophones aux cycles intermédiaire-supérieur ont également rapporté un taux d'emploi considérablement meilleur, mais qui varie aussi beaucoup en fonction de leurs qualifications et de leurs matières d'enseignement. Ceux qui ont des qualifications pour enseigner les mathématiques, les sciences et l'informatique ont rapporté avoir plus de succès, avec un taux de chômage de seulement 16 %, et plus de la moitié se sont dits pleinement employés. Bien que ce ne soit pas le niveau de succès d'il y a une décennie, les résultats sont considérablement meilleurs que le taux de chômage de 34 % de ce sous-groupe il y a seulement trois ans.

Après quelques mois sur la liste de suppléance, j'ai obtenu un contrat de remplacement à long terme de 67 % pour enseigner les sciences générales et la physique. Ce contrat a été prolongé en un contrat de remplacement à long terme pour la deuxième session. J'attribue ce succès au fait que j'ai les qualifications pour enseigner la physique.

Diplômé de 2014 pour enseigner les mathématiques et la physique aux cycles intermédiaire-supérieur ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2015 et enseignant dans le centre de l'Ontario

Les enseignants aux cycles intermédiaire-supérieur qui n'ont pas les qualifications pour enseigner ces matières relativement plus en demande continuent d'affirmer être au chômage en plus grand nombre (28 %), et seulement 45 % se considèrent comme pleinement employés.

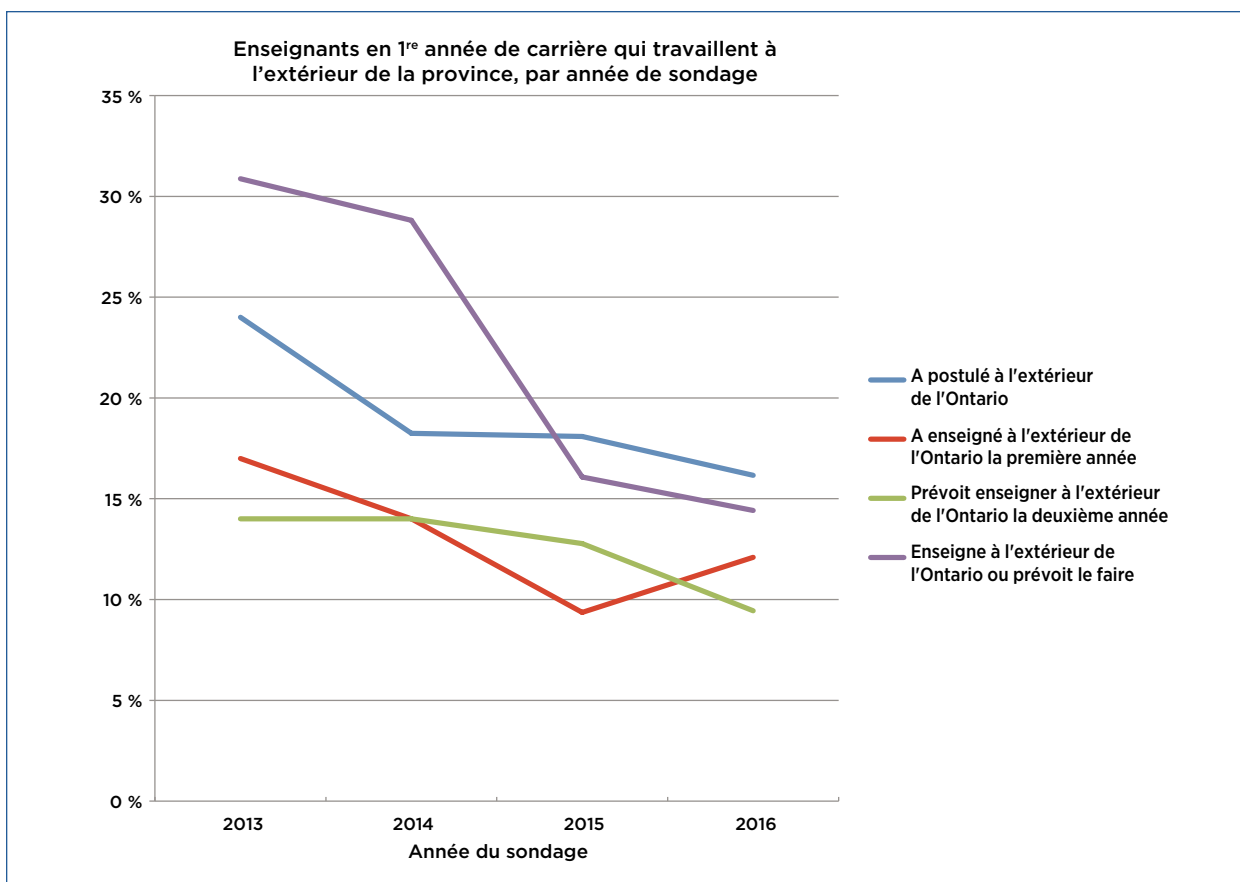
Un enseignant qualifié en éducation technologique sur quatre a rapporté être au

chômage, et seulement 42 % se sont dit être pleinement employés. Il faut interpréter ces conclusions avec prudence en raison du très faible taux de réponse au sondage de ce sous-groupe (et leur faible nombre).

Ces taux de chômage toujours comparativement élevés et ces taux de plein emploi toujours comparativement faibles suggèrent que la situation d'emploi des enseignants anglophones de l'Ontario, bien qu'elle s'améliore, reflète toujours un important surplus cumulatif d'enseignants en général. Cependant, au fur et à mesure que les situations d'emploi continuent de s'améliorer dans certaines matières aux cycles intermédiaire-supérieur, il semble justifier de faire le suivi de ce sous-groupe étant donné que le nombre de nouveaux enseignants a considérablement diminué en 2016 et continuera à baisser au cours des prochaines années.

Moins d'enseignants cherchent un emploi dans une autre province ou à l'étranger

Le marché de l'emploi en enseignement dans la province est plus vigoureux. Par conséquent, moins d'enseignants en début de carrière cherchent un emploi à l'extérieur de l'Ontario. Depuis 2013, le nombre de nouveaux diplômés qui ont postulé un emploi en enseignement à l'extérieur de la province a baissé de 24 à 16 %. En outre, l'étude de 2016 révèle que 12 % d'entre eux avaient un poste en enseignement ailleurs au cours de leur première année, une diminution par rapport au taux de 17 % en 2013. Pareillement, moins de ces enseignants envisagent d'enseigner à l'extérieur de la province au cours de la deuxième année après avoir obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario.



Le groupe combiné d'enseignants en première année travaillant à l'extérieur de l'Ontario ou envisageant de le faire au cours de leur deuxième année a baissé de plus de moitié au cours des trois dernières années – de 31 % en 2013 à 14 % en 2016.

Selon le sondage de 2016, plus de trois répondants sur cinq (63 %) en première année de carrière qui enseignent ailleurs qu'en Ontario ou qui envisagent de le faire ont l'intention de revenir un jour en Ontario pour y enseigner. Le sixième d'entre eux (17 %) affirme avoir probablement ou définitivement renoncé à un retour éventuel. Un sur cinq est incertain.

J'ai choisi d'enseigner en Australie, car je suis une enseignante passionnée et je voulais enseigner au lieu de me frayer un chemin dans le processus d'embauche de l'Ontario. J'ai trois années d'expérience en enseignement des mathématiques et d'informatique au secondaire à temps plein. Revenir dans la province est décourageant, car je devrai vraisemblablement au mieux travailler comme suppléante. Sans tenir compte de l'ancienneté, le meilleur candidat devrait pouvoir postuler.

Diplômée d'un programme pour enseigner les mathématiques et l'informatique aux cycles intermédiaire-supérieur de 2013, enseignant à temps plein en Australie

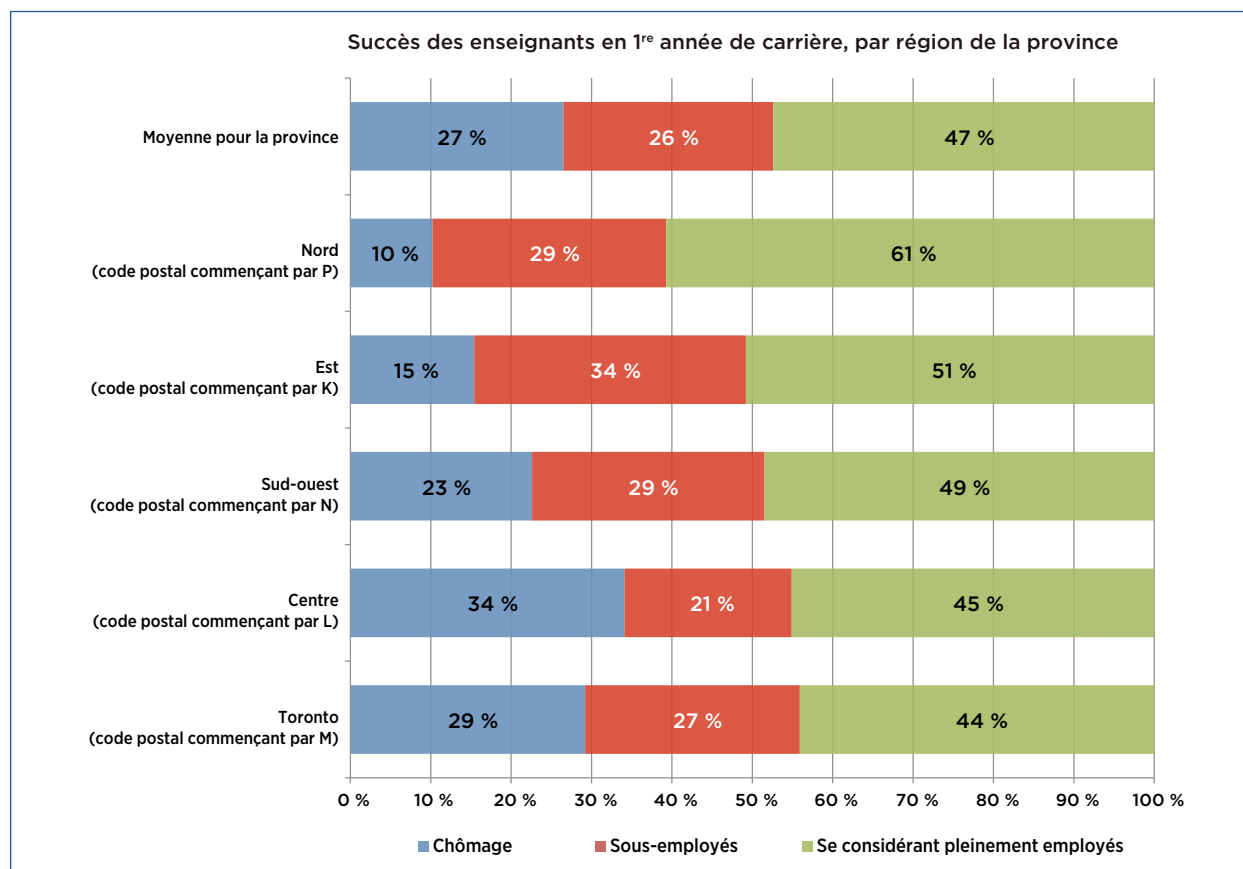
Les résultats d'emploi dans le nord et l'est de l'Ontario sont plus solides que dans les autres régions

La proportion d'enseignantes et d'enseignants en première année de carrière en Ontario se disant pleinement employés a grimpé de un sur quatre (24 %) en 2013 à près de la moitié (47 %) en 2016. Néanmoins, le chômage et le sous-emploi sont communs dans toutes les régions d'un bout à l'autre de la province. Ce n'est que dans le nord et dans l'est de l'Ontario que plus de la moitié des répondants ont déclaré être pleinement employés.

Il était décourageant d'entendre que le marché de l'emploi serait très difficile. Cependant, le travail que j'ai accompli dans le cadre de ma formation postsecondaire et ma passion pour l'éducation m'a récompensée, car j'ai maintenant un contrat dans le conseil scolaire que je visais.

Diplômée de 2015 qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen faisant de la suppléance dans le nord-ouest de l'Ontario

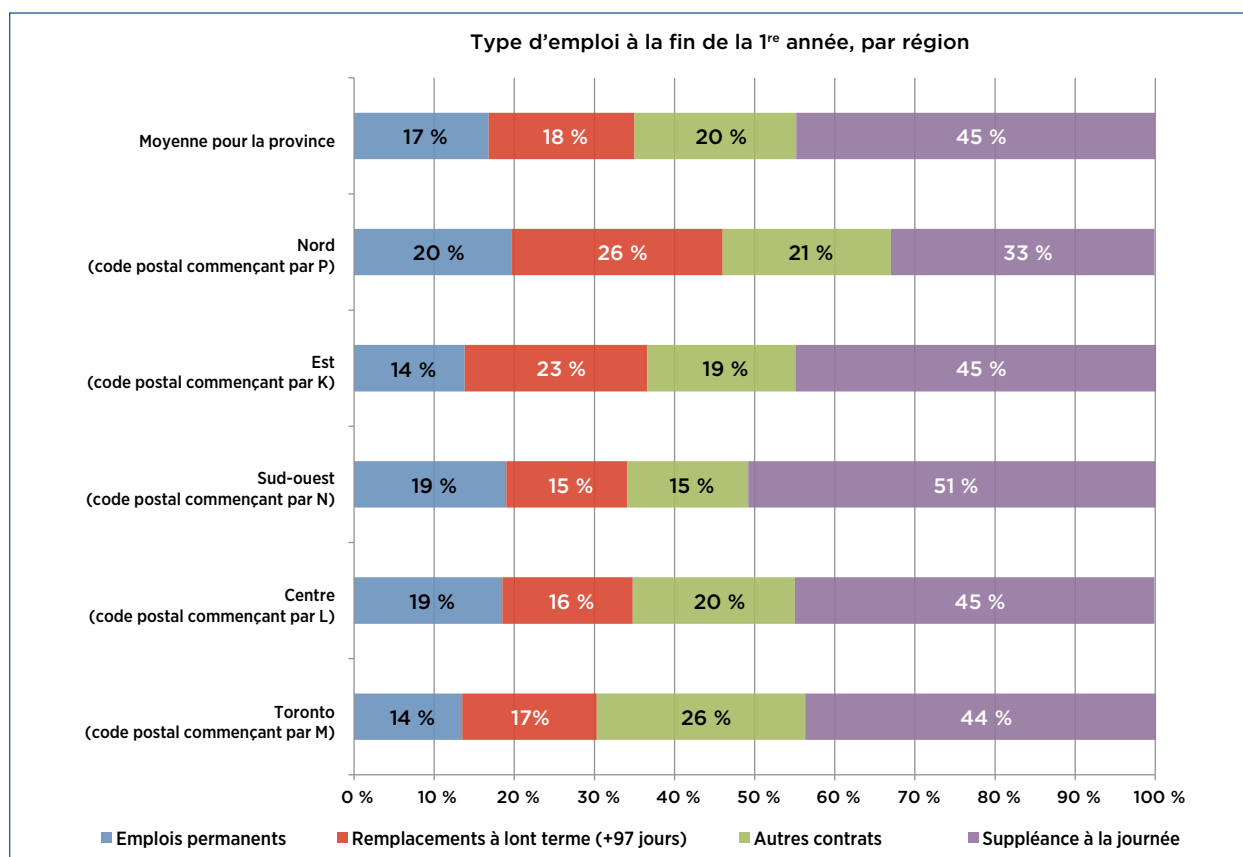
C'est dans le centre de l'Ontario et à Toronto que le chômage chez les enseignantes et enseignants en première année de carrière est à son apogée (respectivement 34 et 29 %). Quant au nord de l'Ontario, c'est là qu'il y a le plus faible taux de chômage (10 %).



Parmi les enseignantes et enseignants ayant un emploi, les résidents du nord de l'Ontario ont rapporté le plus haut taux d'emplois permanents et de contrats à long terme (97 jours et plus) et le plus faible taux de suppléance à la journée à la fin de la première année scolaire. Les enseignants de l'est de l'Ontario et de Toronto ont le plus faible taux d'emplois permanents¹⁰.

La seule raison pour laquelle j'ai un poste en enseignement cette année est parce que j'ai déménagé dans une région isolée du nord.

Diplômée de 2015 qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen ayant un poste permanent à l'élémentaire dans une école des Premières Nations



¹⁰ Les graphiques précédents sont représentatifs de tous les enseignants résidant en Ontario, y compris les personnes qui travaillent dans une école indépendante.

Répartition géographique de l'emploi et des postes permanents

Région	Part de l'ensemble	Part des postes permanents
Toronto (code postal M)	21 %	17 %
Centre (code postal L)	35	39
Sud-ouest (code postal N)	18	20
Est (code postal K)	19	15
Nord (code postal P)	7	9

En 2016, près de trois enseignants en première année de carrière sur quatre qui ont un emploi en Ontario sont au service d'un conseil scolaire public de langue anglaise (52 %) ou d'un conseil scolaire catholique de langue anglaise (20 %). Mais seulement un des emplois permanents obtenus en Ontario sur trois (34 %) l'a été dans l'un d'eux.

Les conseils scolaires de langue française financés par les fonds publics n'embauchent que 11 % des enseignants en première année de carrière, mais représentent 22 % des emplois permanents – un taux bien plus élevé relativement au nombre d'inscriptions au sein du système scolaire de langue française et de la population qui enseigne dans la province. Pareillement, avec 14 % des emplois en tout et 39 % des emplois permanents, les écoles indépendantes de la province embauchent des enseignants en première année de carrière et leur donnent des emplois permanents en bien plus grand nombre que leur proportion de la population scolaire de l'Ontario. Quant aux écoles des Premières Nations, elles ne représentent que 1 % de l'embauche, mais 5 % des emplois permanents.

Je sens que je n'avais pas le choix de travailler dans une école privée puisque les chances d'obtenir un emploi permanent à temps plein dans un conseil scolaire sont minces. Je n'avais pas les moyens d'être sur la liste de suppléance, car j'ai une famille à faire vivre.

Diplômée de 2013 qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen ayant un emploi permanent dans une école indépendante de Toronto

Une grande partie de cette variation, bien entendu, est causée par le processus d'embauche échelonné dans les écoles financées par les fonds publics et les exceptions à cette politique, compte tenu de la pénurie d'enseignants qualifiés pour pourvoir des postes permanents dans les systèmes de langue française.

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

Employeur	Part de tous les employés	Part des postes permanents
Conseils scolaires publics de langue anglaise	52 %	26 %
Conseils scolaires catholiques de langue anglaise	20	8
Conseils scolaires publics de langue française	4	10
Conseils scolaires catholiques de langue française	7	12
Écoles indépendantes	14	39
Programmes en vertu de l'article 68	<1	-
Premières Nations	1	5

La situation d'emploi des néo-Canadiens est toujours bien pire que celle des autres enseignants nouvellement certifiés

Les néo-Canadiens ayant été formés à l'étranger et certifiés pour enseigner en Ontario continuent de rapporter de loin les pires situations d'emploi au cours de la première année suivant leur certification. Néanmoins, le marché de l'emploi qui s'améliore semble en avoir aidé certains d'entre eux 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 la certification, lequel est passé de 76 % en 2014 à 61 % en 2016.

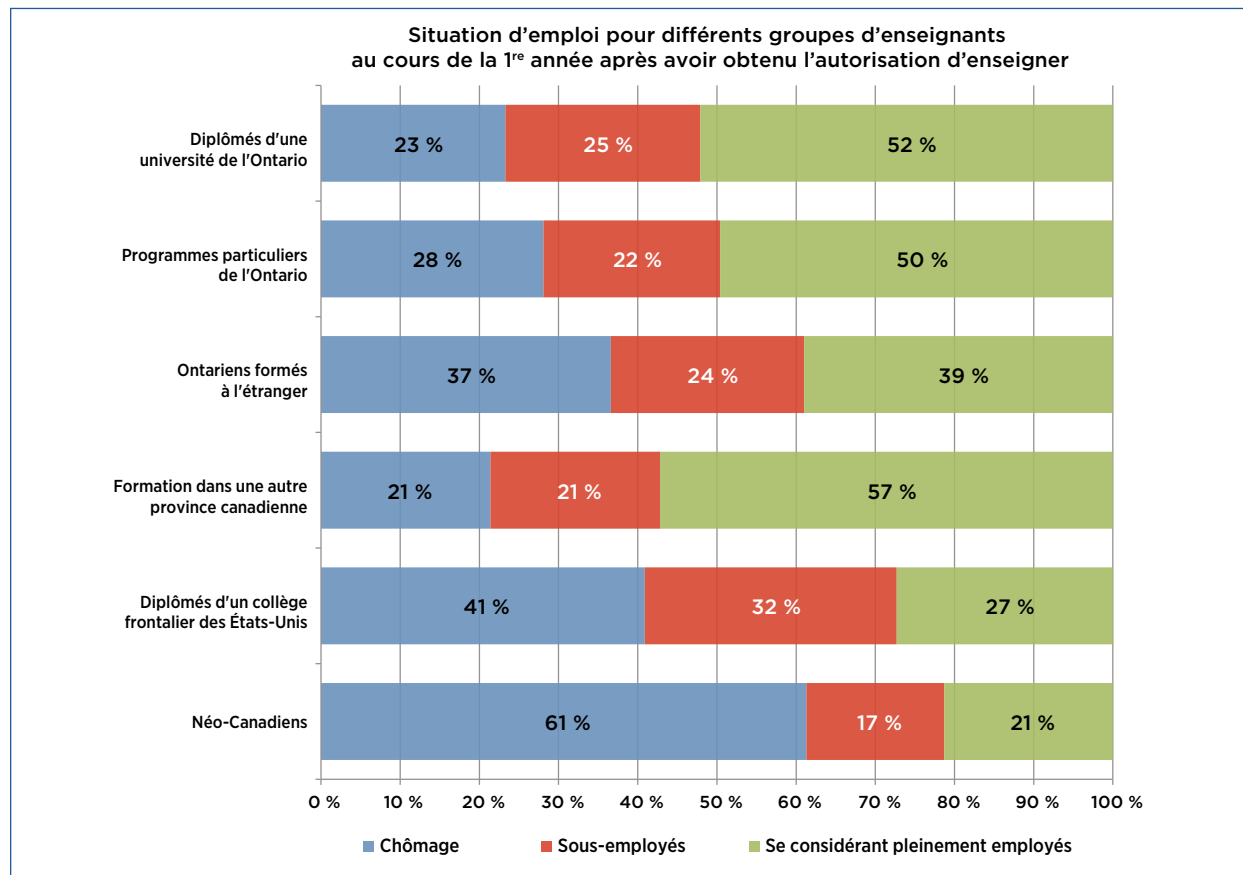
Les écoles indépendantes constituent un employeur important pour les moins de deux enseignants néo-canadiens sur cinq qui se trouvent une forme d'emploi en enseignement au cours de la première année après leur

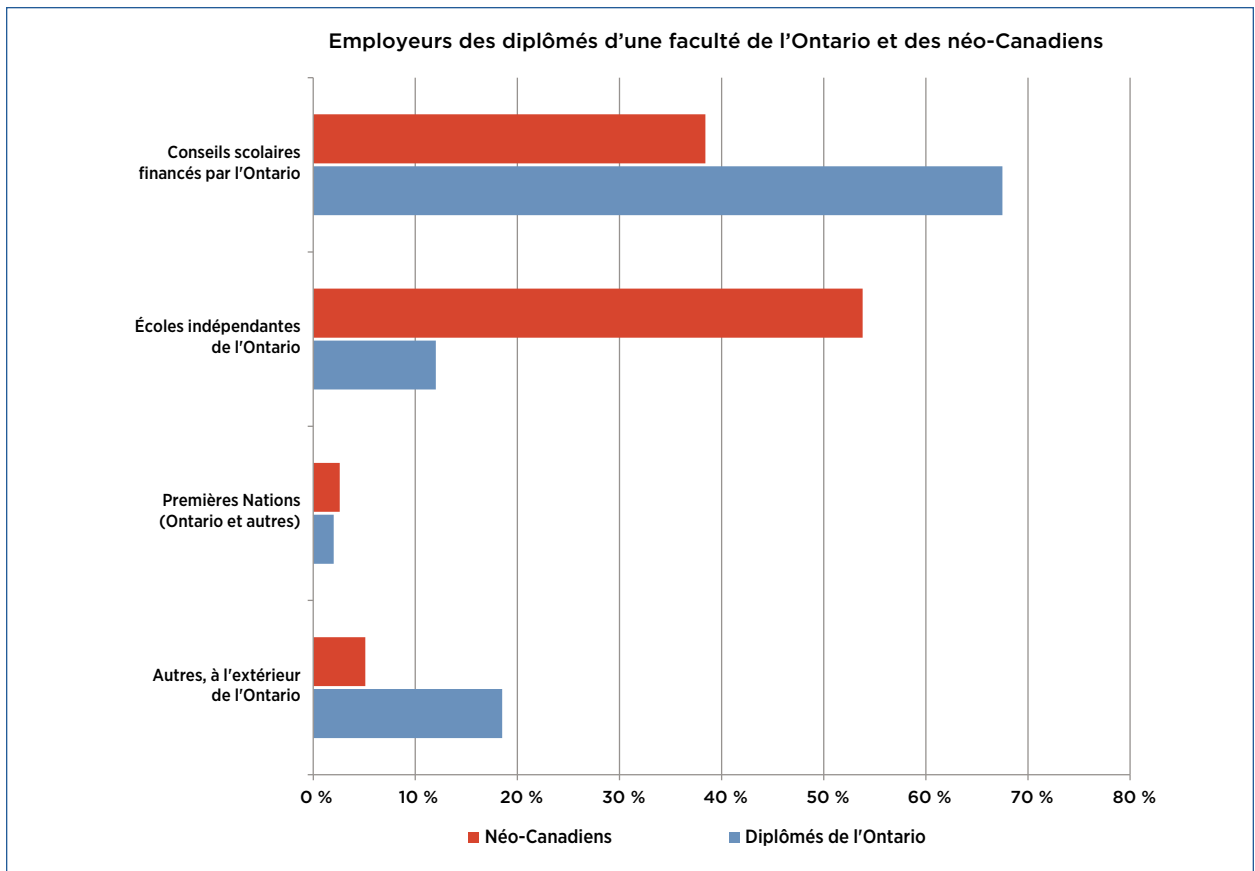
certification. Ces écoles fournissent plus de la moitié (54 %) des emplois obtenus par les néo-Canadiens au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario. Cette donnée se compare à seulement 12 % des emplois des diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario au cours de leur première année de carrière.

Ce taux de chômage extrêmement élevé et persistant pour ce groupe, en plus du très bas taux de plein emploi (21 %), se compare désavantageusement à celui de tous les autres groupes de nouveaux enseignants dans les sondages de 2016. Les résultats de 2016 indiquent une certaine amélioration de la situation d'emploi au cours de la deuxième année qui suit la certification. Plus de la moitié des enseignants néo-canadiens dans leur deuxième année, cependant, demeurent au chômage.

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, leur taux de chômage se situant à 23 et 21 %, respectivement. Les diplômés d'un programme particulier en

Ontario sont à la traîne des autres diplômés de l'Ontario, avec un taux de chômage de 28 %. Les Ontariens formés dans un collège frontalier des États-Unis et ailleurs à l'étranger n'ont pas réussi aussi bien avec des taux de chômage de 41 et 37 %, respectivement.





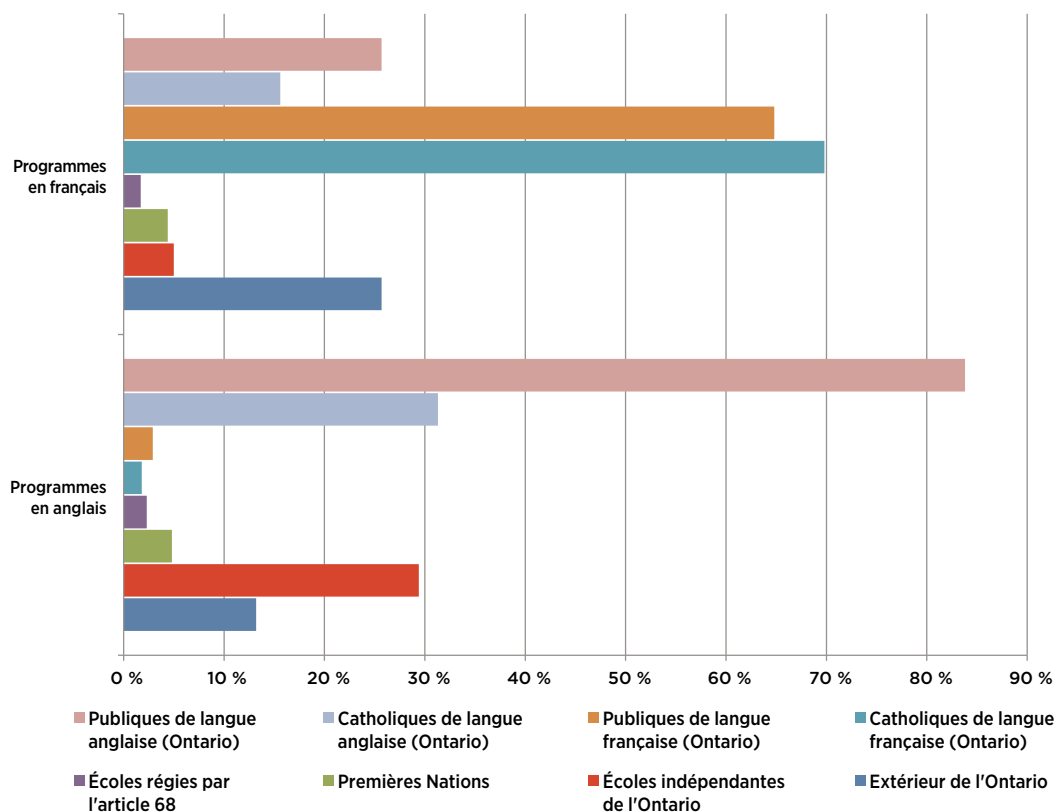
3. Recherche d'emploi et concurrence

Nombre d'enseignants qui viennent d'obtenir l'autorisation d'enseigner sont prêts à déménager et à avoir plusieurs employeurs

Au moment de chercher un emploi, moins de la moitié (48 %) des diplômés de l'Ontario se cantonnent à un seul type de conseil scolaire. Plus de deux sur cinq (42 %) ont postulé dans plus d'une région géographique de l'Ontario ou ailleurs et les deux tiers ont postulé dans plus d'un conseil scolaire financé par les fonds publics. Enfin, presque un sur quatre d'entre eux (24 %) a postulé dans quatre conseils scolaires ou plus.

La plupart des nouveaux diplômés des programmes en anglais (84 %) postulent à un conseil scolaire public de langue anglaise et presque un sur trois (31 %) dans un conseil scolaire catholique de langue anglaise. Plus de un sur quatre (29 %) cherche un travail dans des écoles indépendantes de l'Ontario. Seulement un sur huit (13 %) cherche maintenant hors de l'Ontario, c'est même là que 5 % d'entre eux cherchent exclusivement. Cinq pour cent postulent dans des écoles des Premières Nations, 2 % cherchent aussi dans les écoles créées en vertu de l'article 68. D'autres s'essayent également dans le système public de langue française (3 %) ou catholique de langue française (2 %).

Où les diplômés de l'Ontario postulent leurs premiers emplois, par langue du programme d'enseignement



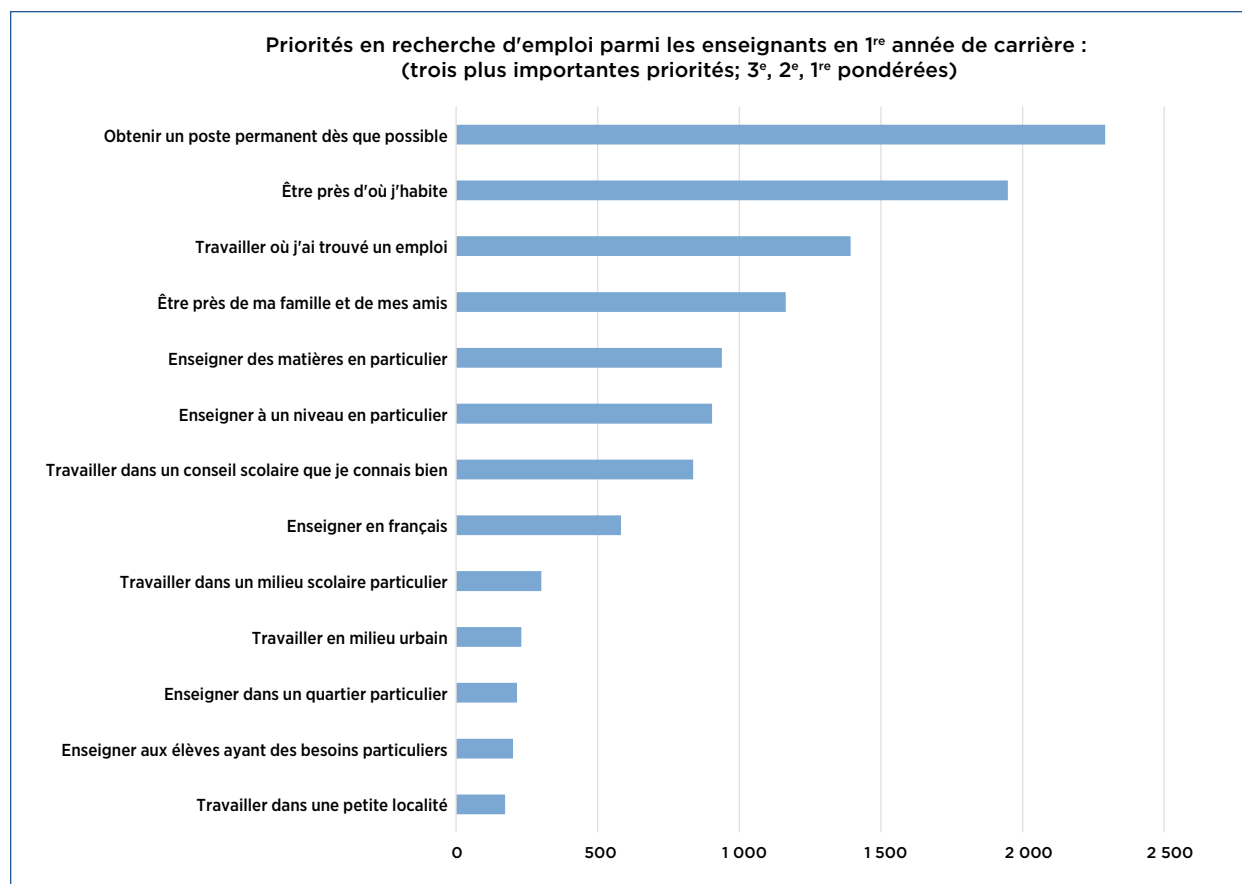
Les diplômés des programmes en français ciblent en premier lieu les conseils scolaires publics (65 %) et catholiques (70 %) de langue française en Ontario. Nombre d'entre eux cherchent aussi dans les conseils scolaires de langue anglaise, tant publics (26 %) que catholiques (16 %), tandis que (5 %) postulent aussi dans des écoles indépendantes de l'Ontario. Plus de un sur quatre (29 %) se tourne vers des écoles hors de l'Ontario, bien que très peu (2 %) d'entre eux le fassent exclusivement. Quatre pour cent disent qu'ils ont postulé dans des écoles des Premières Nations et 2 % 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 de la moitié (50 %) de tous les diplômés à la recherche d'un emploi. La région de Toronto vient ensuite avec 40 % des candidatures, suivie de l'est (code postal débutant par K) et du sud-ouest (code postal

débutant par N), avec respectivement 26 et 27 % des candidatures. Enfin, le nord-ouest de l'Ontario (code postal débutant par N) reçoit les candidatures d'environ un huitième (13 %) de l'ensemble des diplômés.

Au moment de chercher un emploi, les enseignantes et enseignants en première année de carrière ont trois priorités. Une analyse pondérée de ces réponses révèle clairement qu'il s'agit avant tout de décrocher un contrat permanent en enseignement, et ce, aussi vite que possible. Ensuite, la priorité est de travailler, où que ce soit. Pouvoir trouver un poste près du domicile, de la famille et des amis semble être aussi en tête de liste des priorités, suivi par la chance de pouvoir enseigner une matière et à une année en particulier.

Parmi les enseignantes et enseignants diplômés de programmes en français et ceux qualifiés pour enseigner le français langue seconde, la priorité est de pouvoir enseigner en français. C'est même plus important que de décrocher un contrat permanent aussi vite que possible.



Vive concurrence sur le marché du travail ontarien pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière

Afin de déterminer le degré relatif de concurrence qui a touché les nouveaux diplômés sur le marché du travail dans la province et par région, la présente étude a eu recours à deux indices :

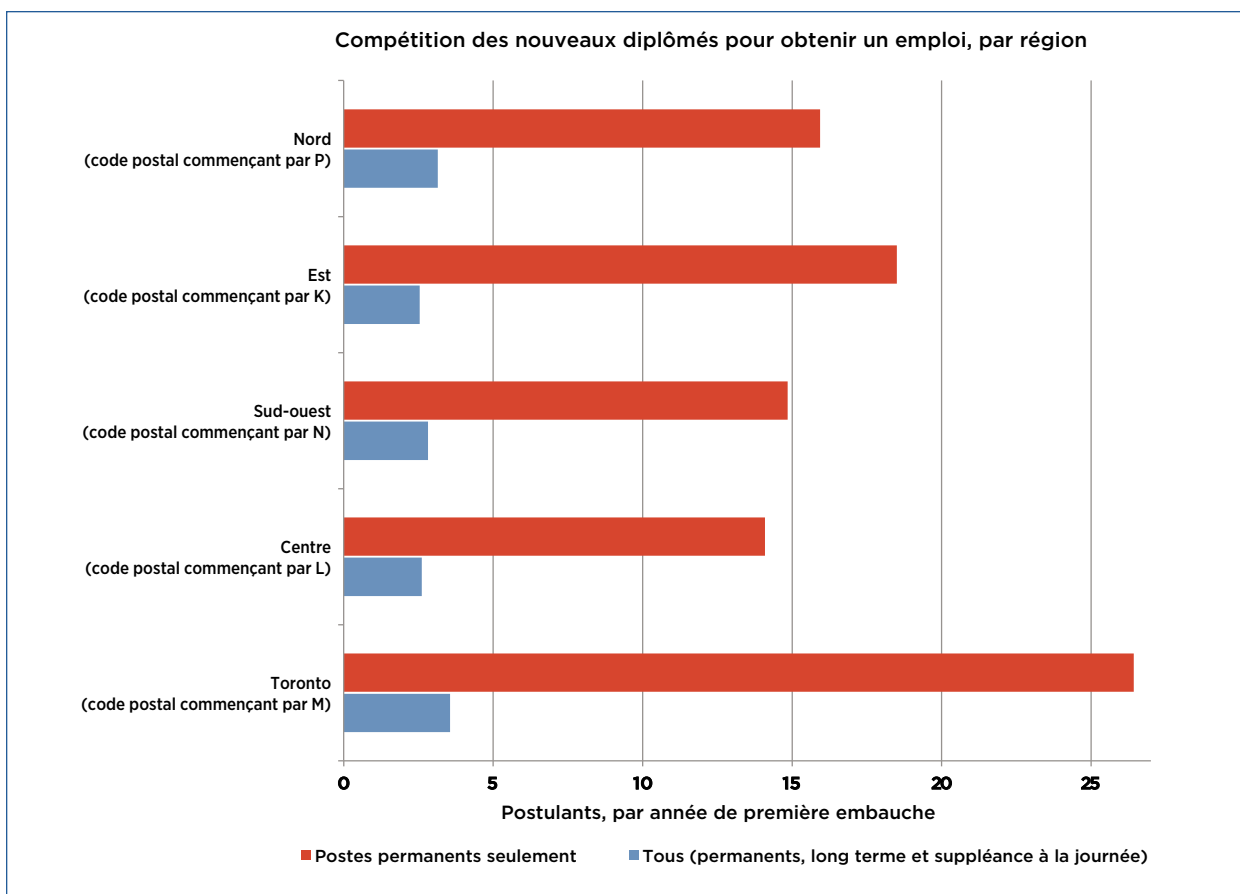
- le nombre de chercheurs d'emploi en enseignement dans une région donnée divisé par le nombre d'enseignants en première année de carrière ayant décroché un emploi permanent dans la région (à la fois dans les écoles

publiques et les écoles indépendantes), avant la fin de l'année, et

- le nombre de chercheurs d'emploi en enseignement dans une région donnée divisé par le nombre d'enseignants en première année de carrière ayant travaillé en enseignement dans la région, quel que soit le poste (permanence, contrat de remplacement à long terme ou suppléance), avant la fin de l'année.

Plus l'indice dans une région est élevé, plus la concurrence est vive parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière dans cette région¹¹.

¹¹ Ces indices reposent sur le nombre de demandeurs d'emploi en première année de carrière et non sur le nombre de demandes d'emploi pour chaque poste, quelle que soit l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner, ce qui ferait ressortir d'autres chiffres bien plus élevés.



Les résultats du sondage soulignent que la concurrence continue d'être vigoureuse dans toute la province. Dans chaque région, il y a au moins trois enseignants en première année de carrière qui recherchent activement un emploi pour chaque enseignant en première année de carrière qui décroche un emploi en enseignement, quel qu'il soit, y compris être accepté sur une liste de suppléance; et il y a au

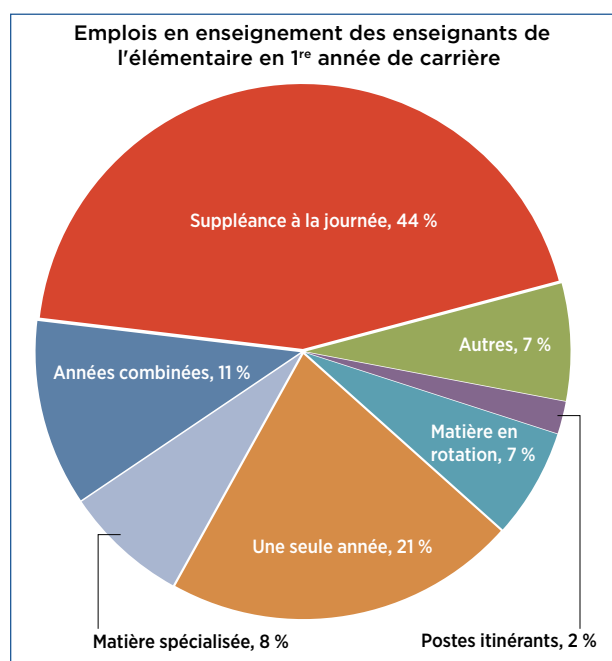
moins 14 enseignants en première de carrière qui recherchent activement un emploi pour chaque enseignant en première année de carrière qui décroche un emploi permanent avant la fin de l'année scolaire. Parmi les enseignants en première année de carrière, la concurrence est la plus forte à Toronto et la plus faible dans le centre de l'Ontario.

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

Affectations variées, liste de suppléance typique

Parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière ayant un poste à l'élémentaire, plus de la moitié d'entre eux (55 %) ont dit que leur première affectation a consisté en des journées de suppléance et plus de deux sur cinq (44 %) sont demeurés suppléants jusqu'à la fin de l'année scolaire.

À l'élémentaire, les enseignants qui obtiennent un emploi permanent, un contrat de remplacement à long terme ou une autre affectation à durée limitée sont le plus souvent titulaires de classe d'une seule année (21 % de tous les enseignants de l'élémentaire en première année de carrière) que de classes combinées (11 %) ou de classes spécialisées (8 %). Près de un sur dix enseigne des matières en rotation (7 %) ou détient un poste itinérant (2 %).



Parmi les enseignants de l'élémentaire, y compris les suppléants, seulement un sur cinq (19 %) a des affectations qui comprennent l'éducation de l'enfance en difficulté. De plus, un sur cinq (20 %) enseigne le français langue seconde ou en immersion française, et 2 % enseignent l'anglais langue seconde.

Parmi ceux en première année de carrière qui enseignent au palier secondaire, deux sur cinq (39 %) ont dit avoir commencé par des journées de suppléance et 26 % en faisaient toujours vers la fin de l'année scolaire. Si l'on exclut les suppléants à la journée ayant des affectations variées, presque les deux cinquièmes (38 %) d'entre eux ont déclaré avoir au moins quatre cours différents à préparer chaque semaine.

Affectations généralement jugées appropriées durant la première année de carrière

Bien que les affectations des enseignantes et enseignants en première année de carrière au palier élémentaire en Ontario aient présenté des défis et demandaient souvent une spécialisation, quatre sur cinq (79 %) ont jugé que leurs qualifications correspondaient très bien ou assez bien à leurs affectations. Seulement 6 % ont déclaré que leurs affectations ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. La plupart (78 %) se sont jugés très bien ou bien préparés pour leurs affectations et seulement 7 % ont indiqué qu'ils n'étaient pas bien préparés.

La plupart des enseignants du secondaire sont également optimistes quant à leurs affectations par rapport à leurs qualifications. La majorité (75 %) d'entre eux ont qualifié leurs affectations d'excellentes ou de bonnes par rapport à leurs qualifications. Par contre, 8 % ont déclaré qu'elles ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. Les deux tiers (69 %) ont dit qu'ils ont été bien préparés pour leurs affectations, tandis que seuls 6 % ont dit qu'ils ne l'étaient pas bien.

Près de un enseignant sur trois (29 %) ayant les qualifications pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur enseignait au palier élémentaire vers la fin de sa première année scolaire après l'obtention de son diplôme. Seulement 4 % des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen enseignaient au secondaire. La plupart (83 %) des enseignants en première année de

carrière et qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire occupaient un poste en enseignement à l'élémentaire et 17 % au secondaire.

Insécurité sur le marché du travail, mais optimisme pour la profession

Plus de quatre enseignants sur cinq (86 %) employés durant leur première année de carrière trouvent que leur expérience en enseignement est excellente ou très bonne. Seulement 3 % la jugent insatisfaisante.

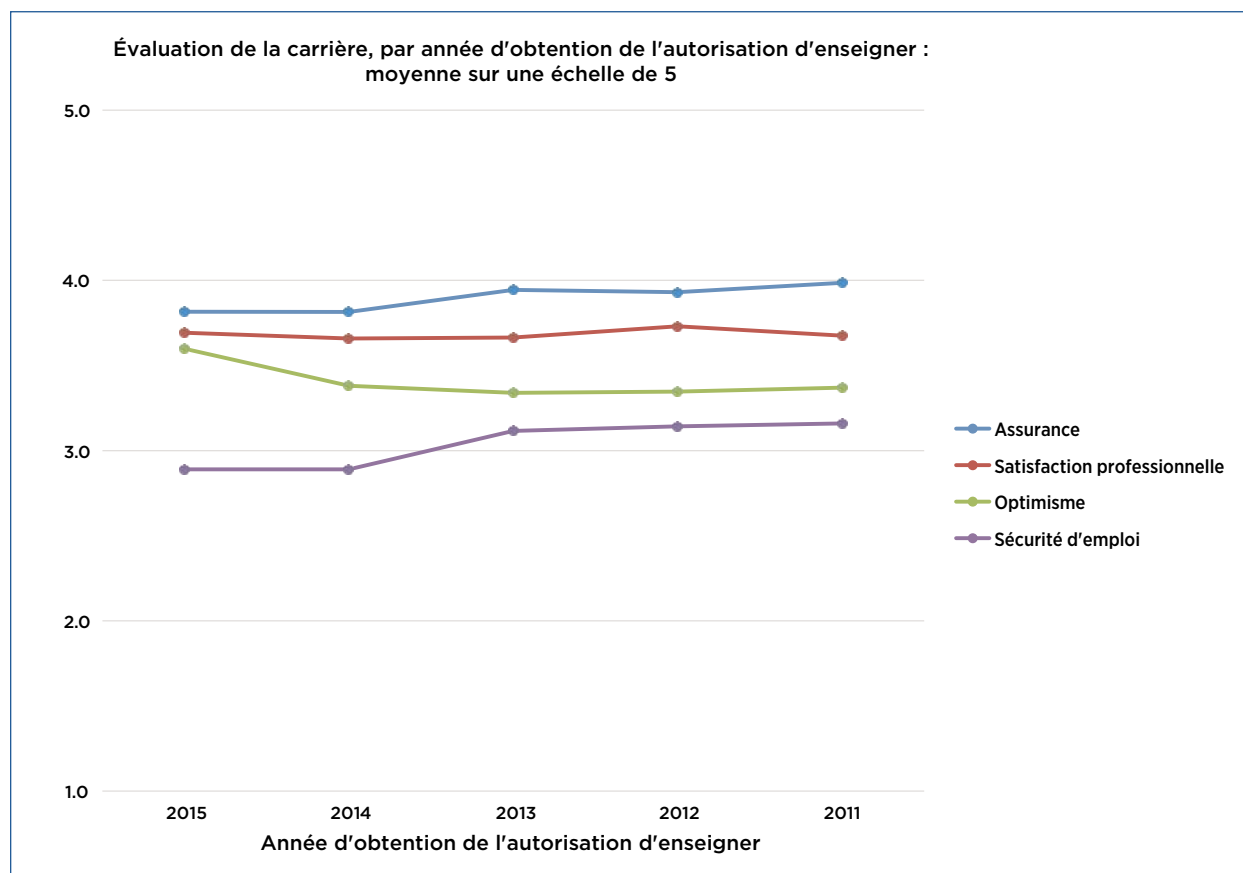
Environ deux répondants sur trois ont évalué de façon très favorable leur niveau d'assurance, l'appui de leurs collègues, leur satisfaction professionnelle, leur niveau de préparation et leurs affectations par rapport à leurs qualifications. Environ trois sur cinq sont optimistes quant à l'avenir et la moitié d'entre eux sont satisfaits de leur charge de travail.

Première année d'enseignement, tous les diplômés

Domaine d'évaluation	Excellent ou très bon (%)	Insatisfaisant ou très insatisfaisant (%)
Expérience générale en enseignement	86 %	3 %
Appui des collègues	70	7
Assurance	68	5
Satisfaction professionnelle	67	7
Degré de préparation	67	5
Affectation par rapport aux qualifications	65	6
Optimisme par rapport à l'avenir professionnel	60	13
Charge de travail	53	14
Sécurité d'emploi	31	39

Toutefois, plus de un sur huit ne voit pas son avenir d'un œil optimiste et a des inquiétudes concernant sa charge de travail. Trente-neuf pour cent d'entre eux s'inquiètent pour leur sécurité d'emploi, alors que seulement 31 % sont optimistes.

Les sondages de 2016 indiquent que la majorité des diplômés des années précédentes jugent également favorablement («excellent» ou «très bon» sur une échelle de 1 à 5) leur satisfaction professionnelle, la confiance en leur enseignement et leur optimisme quant à l'avenir. La sécurité d'emploi dépasse la moyenne d'ici la troisième année.



5. Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement

Les récents diplômés ont en général une opinion positive de la formation à l'enseignement; des points clés à améliorer concernant les connaissances et les aptitudes pédagogiques

Les enseignants en première année de carrière et diplômés d'un programme ontarien accordent une grande valeur à leur stage,

lequel leur a fourni de bonnes fondations.

La plupart d'entre eux (88 %) ont jugé que leur stage était une «excellente» ou «bonne» préparation à leur carrière en enseignement, et la moitié d'entre eux ont dit que leur stage était excellent.

Évaluation de la formation à l'enseignement par les diplômés de l'Ontario 2015

Évaluation	Stage	Cours	Lien
Excellent	50 %	21 %	18 %
Bon	38	40	45
Adéquat	9	26	25
Inadéquat	3	9	10
Insatisfaisant	<1	3	2

Trois sur cinq (61 %) 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 soit bien moins élevé que pour les stages. Seulement 21 % de ces diplômés ont trouvé les cours excellents. Ces évaluations couvrent le programme de deux sessions puisque tous les répondants du sondage de 2016 ont suivi leur programme avant la mise en œuvre du programme prolongé en septembre 2015.

Plus de trois sur cinq (63 %) ont jugé que le programme établissait bien des liens entre les cours et les périodes de stage, et que les uns renforçaient les autres.

On leur a demandé d'évaluer les trois domaines suivants en accordant une note à une série de points ayant trait à la connaissance professionnelle et aux aptitudes pédagogiques :

- le programme de formation à l'enseignement
- le niveau de préparation pour démarrer leur carrière
- les priorités en termes de perfectionnement professionnel.

Ces points ressortent de la recherche et de consultations effectuées par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario visant à appuyer le programme de formation à l'enseignement prolongé.

L'évaluation (sur une échelle de 1 à 5) et le détail des résultats sont présentés en annexe. Les moyennes sont présentées séparément pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière ayant surtout un emploi à l'élémentaire ou au secondaire. L'évaluation de la formation à l'enseignement reflète une attitude modérément positive (moyenne de 3,0 à 3,4), positive (moyenne de 3,5 à 3,9) ou très positive (moyenne de 4,0 ou plus), et ce, pour la plupart des points ayant trait aux connaissances et aptitudes pédagogiques de base.

Deux points en particulier ressortent puisque tant les enseignants de l'élémentaire que ceux du secondaire leur ont donné des notes inférieures à la moyenne : enseigner à des années multiples et la préparation des bulletins scolaires. L'évaluation la plus basse pour les enseignants de l'élémentaire concerne la préparation pour les jours de suppléance, tandis que les enseignants du secondaire l'ont évaluée au-dessous de la moyenne.

Le tableau ci-dessous souligne d'autres domaines ayant reçu des résultats mitigés dans le cadre du domaine de la formation à l'enseignement, non seulement parce que l'évaluation de la qualité de la formation est assez faible, mais aussi parce qu'elle est faible comparativement à l'évaluation du niveau de préparation dans le domaine ou très élevée par rapport aux priorités de perfectionnement professionnel.

ENSEIGNEMENT À L'ÉLÉMENTAIRE

Résultats mitigés dans le domaine de la formation à l'enseignement	Faible note pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Enseignement aux apprenants francophones*		X
Santé mentale, dépendance et bien-être	X	X
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*	X	
Enseignement aux apprenants anglophones*	X	
Incorporation de l'histoire, des perspectives, des cultures et du savoir des Premières Nations, Métis et Inuits		X
Développement de l'enfant et de l'adolescent et soutien aux élèves en transition	X	
Utilisation des recherches en éducation et analyse des données	X	
Gestion de classe et organisation		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X
Recherches, données et évaluations basées sur le questionnement	X	
Éducation de l'enfance en difficulté		X
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage		X

**Les données relatives à l'«aide aux apprenants francophones» ne concernent que les enseignants qualifiés pour enseigner le français langue seconde et les diplômés d'un programme en français. Les données relatives à la «Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario» ne reposent que sur les réponses des diplômés des programmes en français. Les données relatives à l'«aide aux apprenants anglophones» ne concernent que les diplômés d'un programme en anglais.*

ENSEIGNEMENT AU SECONDAIRE

Résultats mitigés dans le domaine de la formation à l'enseignement	Faible note pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Enseignement des mathématiques et pédagogie	X	
Communication avec les parents et moyens de les faire participer	X	
Enseignement aux apprenants anglophones*	X	
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*	X	
Incorporation de l'histoire, des perspectives, des cultures et du savoir des Premières Nations, Métis et Inuits	X	
Santé mentale, dépendance et bien-être		X
Enseignement de l'enfance en difficulté	X	X
Gestion de classe et organisation		X
Utilisation des recherches en éducation et analyse des données	X	
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X
Enseignement aux apprenants francophones*		X

**Les données relatives à l'«aide aux apprenants francophones» ne concernent que les enseignants qualifiés pour enseigner le français langue seconde et les diplômés d'un programme en français. Les données relatives à la «Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario» ne reposent que sur les réponses des diplômés des programmes en français. Les données relatives à l'«aide aux apprenants anglophones» ne concernent que les diplômés d'un programme en anglais.*

L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE)¹² offre un appui à nombre d'enseignants qui ont réussi à obtenir un poste permanent ou un poste de remplacement à long terme dans une école financée par les fonds publics de l'Ontario, et ce, pendant les deux premières années de leur carrière. Le PIPNE contribue au développement et au perfectionnement professionnels au début d'une carrière exigeante.

La plupart des pédagogues en première année de carrière ayant un emploi permanent (92 %) ainsi que 49 % 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 ont

affirmé avoir participé au PIPNE. Chez les pédagogues en deuxième année de carrière, 70 % de ceux occupant un poste permanent et 46 % de ceux ayant un contrat de suppléance à long terme (pendant au moins 97 jours) ont affirmé avoir participé au PIPNE.

La plupart des participants au PIPNE en première année de carrière et ayant un emploi permanent en enseignement ont participé au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (75 %), ont bénéficié d'un pédagogue expérimenté comme mentor (92 %) et ont profité d'une évaluation officielle par la direction de leur école (88 %). De plus, 50 % ont dit 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.

¹² Les conseils scolaires financés par les fonds publics fournissent un soutien, par l'intermédiaire du PIPNE, aux enseignants en première année de carrière qui occupent un poste permanent ou un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours. Ils peuvent également fournir ce soutien à ceux en deuxième année de carrière qui occupent 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 PIPNE suivantes :

- Nouvel enseignant – enseignant agréé par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui occupe un poste permanent, à temps plein ou à temps partiel, au sein d'un conseil scolaire financé par les fonds publics et qui enseigne pour la première fois en Ontario; on considère qu'un enseignant est «nouveau» jusqu'à ce qu'il ait terminé le PIPNE avec succès ou s'il a commencé à enseigner pour la première fois pour un conseil scolaire il y a moins de 24 mois.
- Nouveau remplaçant à long terme – enseignant agréé qui occupe son premier poste à long terme en vertu d'un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours consécutifs.
- Enseignant débutant en éducation continue à temps plein – enseignant agréé qui donne 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 terminé le PIPNE avec succès et qui reçoit encore de l'appui dans le cadre de ce programme.

Les suppléants à long terme (au moins 97 jours) 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 ayant un poste de remplacement à long terme et qui ont participé au PIPNPE ont dit avoir bénéficié de l'expérience d'un mentor (87 %), avoir été évalués officiellement par leur direction d'école (61 %) et avoir reçu une orientation officielle à leur conseil scolaire (74 %). Seulement deux sur cinq d'entre eux (43 %) ont déclaré avoir reçu une orientation à leur propre école. Le fait que certains postes de remplacement à long terme n'ont débuté

qu'en milieu d'année scolaire peut expliquer la faible participation au programme.

La plupart des enseignants en première année de carrière participent à des activités de perfectionnement professionnel dans le cadre du PIPNPE, et surtout ayant trait à l'utilisation de la technologie, aux stratégies en littératie et en numératie, à la planification, à la mesure et à l'évaluation, et à la gestion de classe. Moins d'un participant au PIPNPE sur dix a dit n'avoir reçu aucun perfectionnement professionnel dans ces domaines.

Perfectionnement professionnel des participants au PIPNPE en première année de carrière

Domaine de perfectionnement professionnel	Emploi permanent	Remplacement à long terme (au moins 97 jours)
Utilisation de la technologie	56 %	44 %
Stratégies en littératie et en numératie	52	41
Planification, mesure et évaluation	51	51
Gestion de classe	45	47
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	40	36
Sensibilisation à la santé mentale	37	39
Réussite des élèves	27	28
Sécurité à l'école	24	34
Éducation inclusive	21	25
Efficacité des communications avec les parents	16	5
Apprentissage précoce	10	5
Aucune de ces réponses	8	8

Les participants au PIPNPE sont généralement satisfaits de l'aide que leurs mentors et d'autres pédagogues expérimentés leur ont donnée durant leur première année

de carrière. La majorité d'entre eux jugent favorablement l'aide reçue dans les tâches quotidiennes, et très peu lui ont donné une note négative.

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

Type d'appui	Note positive	Note négative	Sans objet
Préparation des bulletins	73 %	3 %	21 %
Mentorat pour la gestion de classe	79	3	15
Trouver des ressources pédagogiques efficaces	70	3	6
Observation de la pratique d'autres enseignants	70	0	27
Mentorat pour les méthodes pédagogiques	67	9	21
Rétroaction d'un mentor sur ma pratique	67	6	21
Planification du curriculum avec mes mentors	64	9	15
Mentorat pour l'évaluation des élèves	61	9	21
Renseignements sur les aspects administratifs	58	18	15
Conseils pour offrir une aide personnalisée aux élèves	55	3	24
Observation de la pratique de mon mentor	49	0	39
Préparation aux communications avec les parents	33	9	36

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

- presque tous les participants au PIPNPE ayant un emploi permanent (79 %) se réunissent mensuellement avec leurs mentors; pour 23 % des répondants, ces réunions durent moins d'une heure par mois; pour 32 % d'entre eux, elles durent de une à trois heures par mois; et pour 24 %, elles durent plus de trois heures par mois
- toutefois, pour la plupart, personne ne vient observer leur pratique (48 %) ou on le fait moins d'une heure par mois (40 %)
- de même, la plupart d'entre eux n'ont pas l'occasion d'observer la pratique d'un autre enseignant, qu'il soit mentor ou enseignant (38 %) ou si cela arrive, c'est moins d'une heure par mois (39 %).

Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

La plupart des diplômés de l'Ontario en 2015 (87 %) et en 2014 (85 %) qui enseignent dans la province ont participé à des activités de perfectionnement professionnel «quelques fois», «de nombreuses fois» ou «de très nombreuses fois».

Les nouveaux enseignants font du perfectionnement professionnel

Activité de perfectionnement professionnel	Agréés en 2015	Agréés en 2014
Participation à des cours menant à une QA	67 %*	52 %
Enseignement collaboratif avec des collègues	51	52
Apprentissage collaboratif dans mon école	47	50
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	44	45
Appui d'un mentor	39	37
Apprentissage collaboratif en dehors de mon école	38	43
Participation à une association spécialisée dans une matière	35	36
Participation à l'autoévaluation de l'école	29	35

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

Deux diplômés sur trois suivent des cours menant à une qualification additionnelle dans leur première année de carrière et la moitié le fait la deuxième année après l'obtention de l'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, près de deux sur cinq ont un mentor qui est enseignant et un sur trois environ participe à des activités d'autoévaluation de son école ou à des associations relatives à des matières en particulier ou des spécialités.

Comme il est noté en annexe, les enseignantes et enseignants au palier élémentaire et secondaire qui sont en première année de carrière accordent une très grande priorité à l'acquisition de toute une gamme de connaissances professionnelles de base et d'aptitudes pédagogiques.

À l'élémentaire, les priorités sont les suivantes :

- adapter l'enseignement aux divers styles d'apprentissage; enseigner aux élèves ayant des besoins particuliers et en éducation de l'enfance en difficulté
- engager les élèves dans leur apprentissage; gestion de classe et organisation
- observation des élèves; mesure et évaluation
- pédagogie de la lecture et de la littératie.

Au secondaire, nombre des priorités sont similaires :

- adapter l'enseignement aux divers styles d'apprentissage; enseigner aux élèves ayant des besoins particuliers et éducation de l'enfance en difficulté
- engager les élèves dans leur apprentissage; gestion de classe et organisation
- santé mentale, dépendances et bien-être
- stratégies pédagogiques.

6. Suppléance à la journée

Les listes de suppléance sont toujours la porte d'entrée à la profession, situation qui dure parfois deux années ou plus

Malgré la nette amélioration du marché de l'emploi en enseignement en Ontario ces trois dernières années, plus de la moitié des enseignants commencent leur carrière en faisant de la suppléance à la journée. Beaucoup d'entre eux sont encore forcés de le faire pendant deux ans ou plus.

Les sondages de 2016 ont révélé des tendances au chapitre de l'expérience de suppléance :

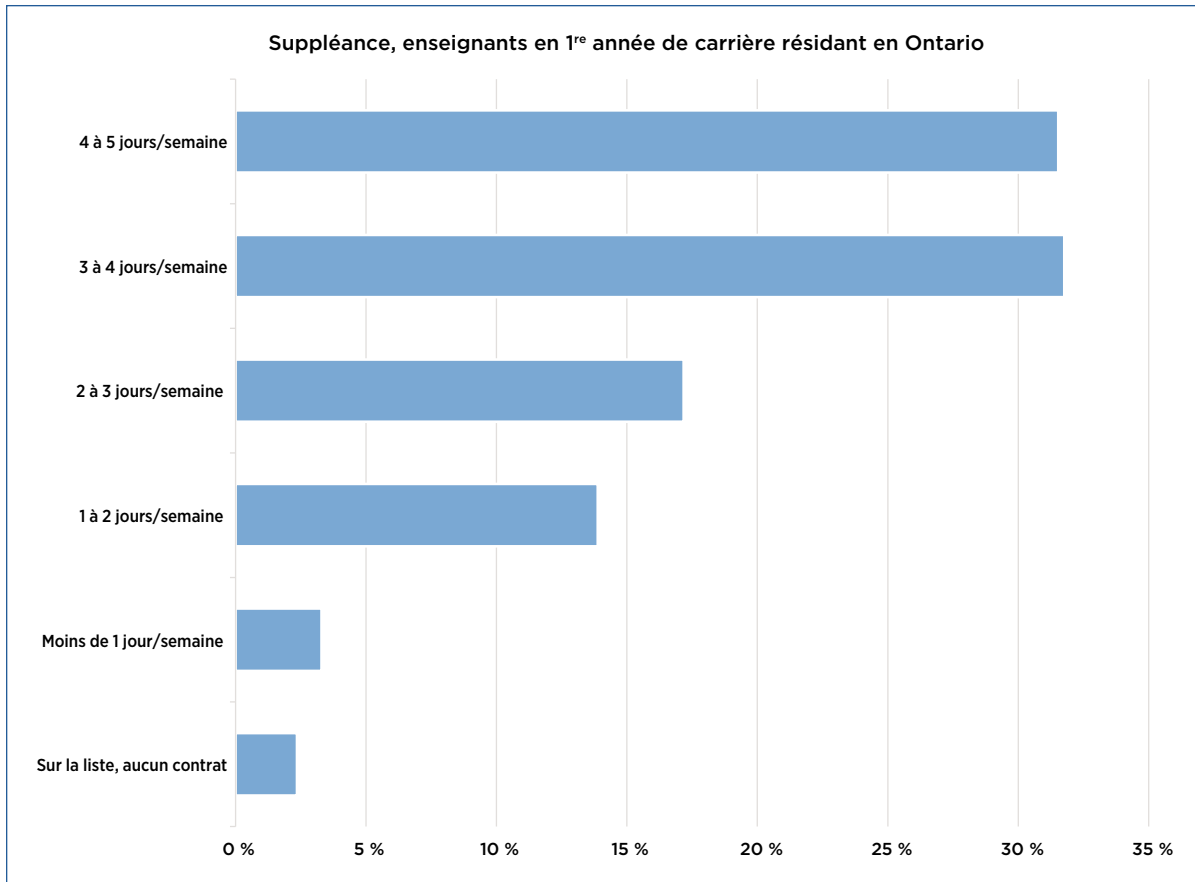
- plus de la moitié (52 %) de tous les nouveaux diplômés de l'Ontario ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015 et les deux tiers de ceux qui sont employés dans les écoles financées par la province commencent leur carrière sur une liste de suppléance
- presque deux enseignants employés sur cinq (38 %) continuent de faire de la suppléance à la journée jusqu'à la fin de la première année d'enseignement, y compris plus de la moitié (51 %) de ceux qui enseignent dans une école financée par la province
- plus de un sur trois fait toujours de la suppléance d'ici la fin de la deuxième année
- environ un sur quatre fait de la suppléance la troisième et la quatrième année
- c'est toujours le cas de un sur sept d'entre eux d'ici la cinquième année.

Cette situation diffère grandement de celle de 2006, alors que un sur cinq faisait toujours de la suppléance à la journée à la fin de la première année de carrière, situation qui chutait à un sur dix en deuxième année.

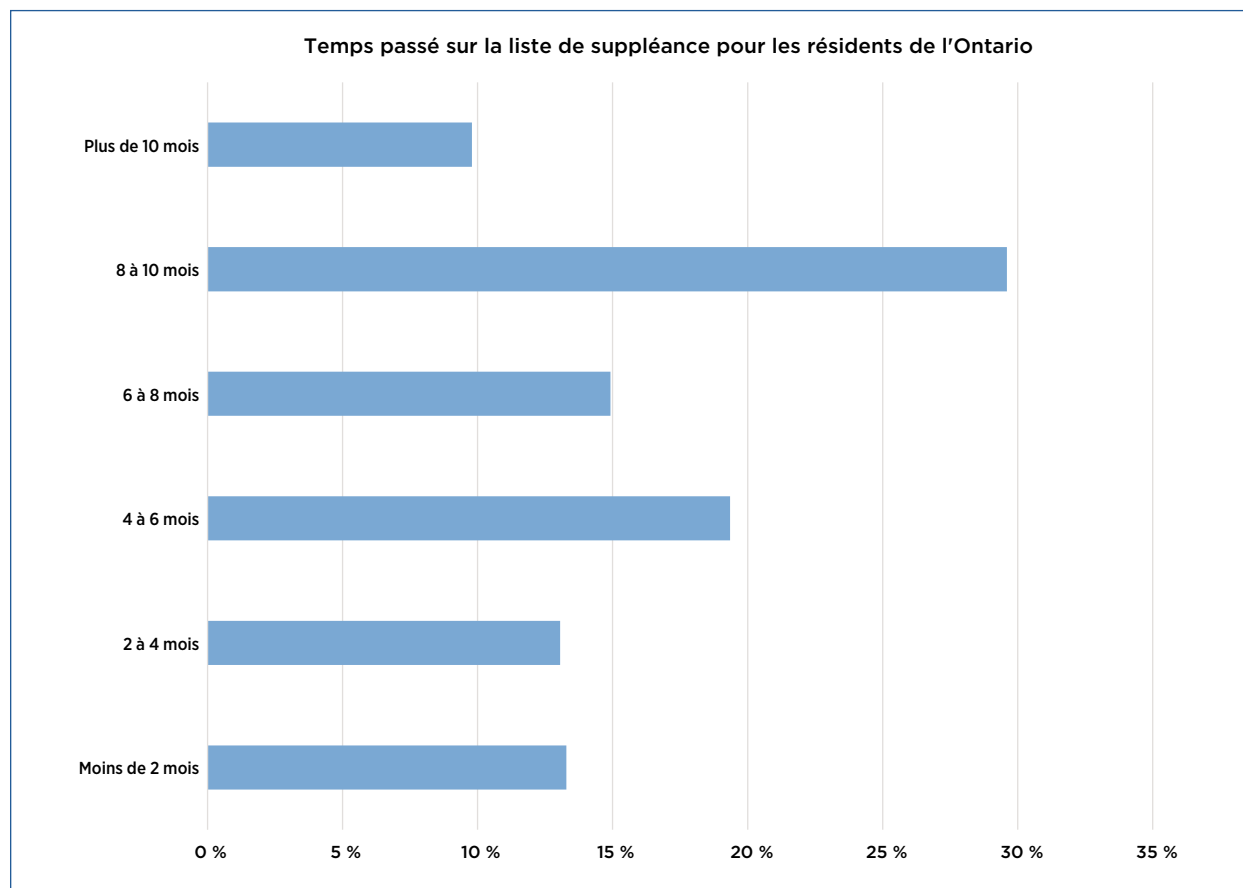
Les enseignants sur les listes de suppléance sont satisfaits du nombre de journées de travail obtenues

Ceux qui ont eu la chance de faire inscrire leur nom sur une liste de suppléance en Ontario ont travaillé de trois à quatre (32 %) ou de quatre à cinq (32 %) jours par semaine. Cinq pour cent d'entre eux ont travaillé moins d'un jour par semaine ou pas du tout durant l'année scolaire.

Parmi ceux qui figuraient toujours sur une liste de suppléance à la fin de l'année, la moitié d'entre eux (51 %) ont dit qu'ils avaient enseigné autant qu'ils le voulaient durant l'année scolaire.



À la fin de l'année, la plupart (84 %) de ceux qui faisaient toujours de la suppléance avaient enseigné 20 jours ou plus. Deux sur cinq d'entre eux (40 %) avaient fait de la suppléance pendant au moins huit mois, un sur trois (34 %) en a fait pendant quatre à huit mois, et un sur quatre (26 %) en a fait pendant moins de quatre mois. La plupart (84 %) ont fait de la suppléance pour un seul conseil scolaire.



Beaucoup de nouveaux diplômés éprouvent encore des difficultés à se faire inscrire sur les listes de suppléance à la journée des conseils scolaires financés par les fonds publics. Pour près de un sur trois (31 %) des diplômés de l'Ontario ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2015 et voulant faire de la suppléance, il a été impossible de s'inscrire, même sur une seule liste de suppléance.

Peu 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 ont un accès limité au perfectionnement professionnel et à l'appui en milieu scolaire par rapport à ceux qui ont eu la chance de trouver un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme.

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

Activité de perfectionnement professionnel	Agréés en 2015		Agréés en 2014	
	Suppléance à la journée	Poste permanent ou remplacement à long terme	Suppléance à la journée	Poste permanent ou remplacement à long terme
Participation à l'autoévaluation de l'école	15 %*	44 %	14 %	55 %
Participation à une association spécialisée dans une matière	22	51	17	51
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	31	58	27	63
Apprentissage collaboratif dans mon école	25	71	28	73
Appui d'un mentor	22	64	21	59
Apprentissage collaboratif en dehors de mon école	27	50	28	57
Enseignement collaboratif avec des collègues	28	72	30	74
Cours menant à une QA	70	64	65	61

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

On observe ce fossé sur tout l'éventail des activités de perfectionnement professionnel, que ce soit 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, ils participent en moins grand nombre aux recherches-actions menées par le personnel enseignant.

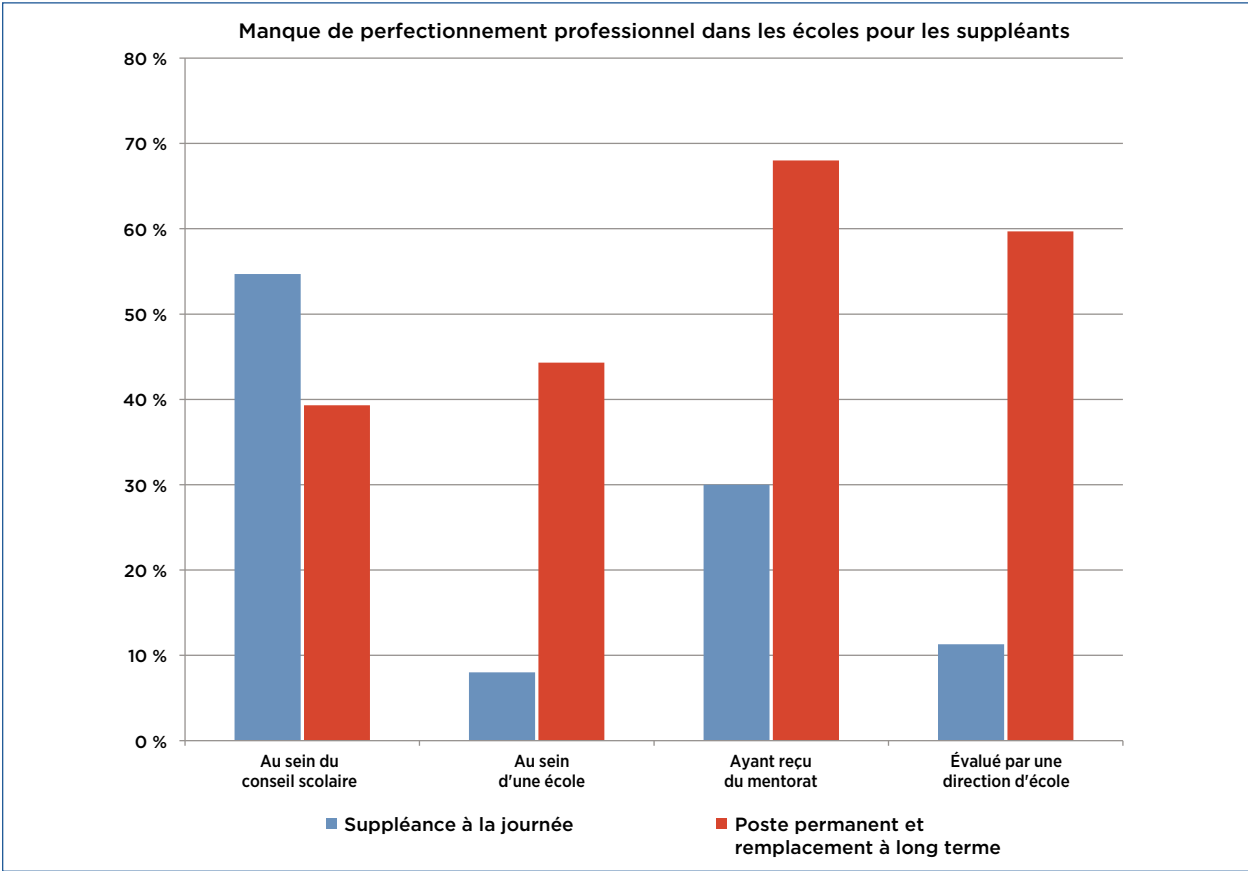
Cependant, les inscriptions aux cours menant à une qualification additionnelle font exception. Plus de deux enseignants

de l'Ontario sur trois sur les listes de suppléance à la journée pendant les deux premières années de leur carrière s'inscrivent à des cours menant à une qualification additionnelle, soit plus que ceux qui ont un poste permanent ou un contrat de suppléance à long terme.

Les suppléants à la journée sont également désavantagés par rapport aux détenteurs d'un poste permanent ou d'un contrat de remplacement à long terme puisqu'ils n'ont qu'un accès limité aux activités d'orientation de l'école, aux évaluations de la direction et à l'expérience de mentors. Ces importants appuis professionnels sont courants pour les enseignants qui ont obtenu un poste permanent ou un contrat de remplacement

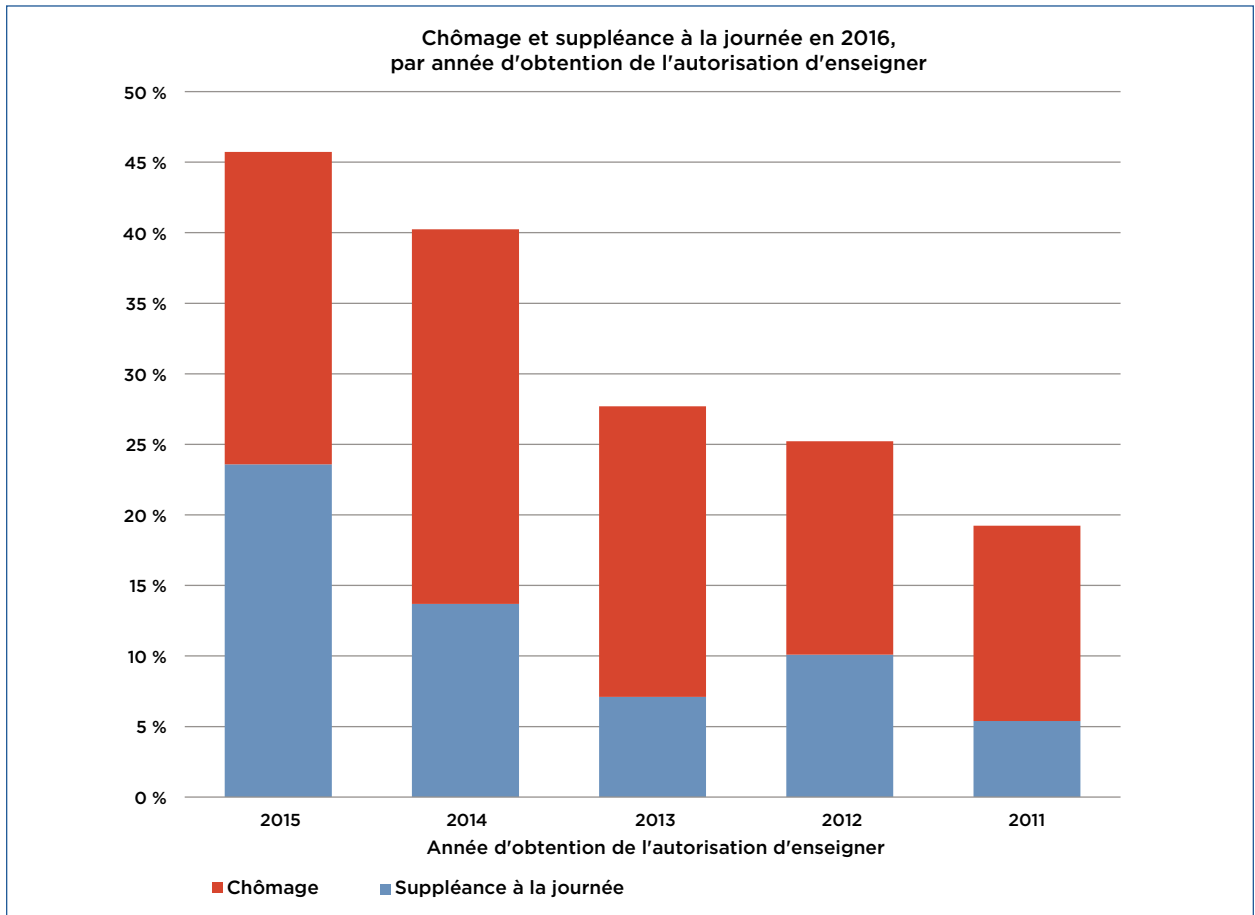
à long terme au cours des deux premières années de leur carrière, mais ils sont rares pour les suppléants à la journée. Toutefois, on a noté qu’il y avait plus de suppléants à la journée que d’enseignants permanents ou sur contrat de remplacement à long terme qui avaient profité d’une orientation à l’échelle du conseil scolaire.

Les enseignants sans travail dans les premières années de carrière souffrent le plus de ce manque d’occasions de perfectionnement professionnel puisqu’ils n’ont pas accès au minimum d’activités disponibles dans les écoles et offertes aux suppléants à la journée.



Près de la moitié (46 %) des diplômés de l'Ontario agréés en 2015 étaient soit sans emploi, soit employés à la journée durant l'année scolaire. De ceux qui avaient obtenu l'autorisation d'enseigner l'année d'avant, deux sur cinq étaient encore sans emploi ou

employés à la journée durant la deuxième année de carrière. Ce taux a chuté à un sur quatre d'ici la troisième et quatrième année, et à environ un sur cinq en cinquième année de carrière.



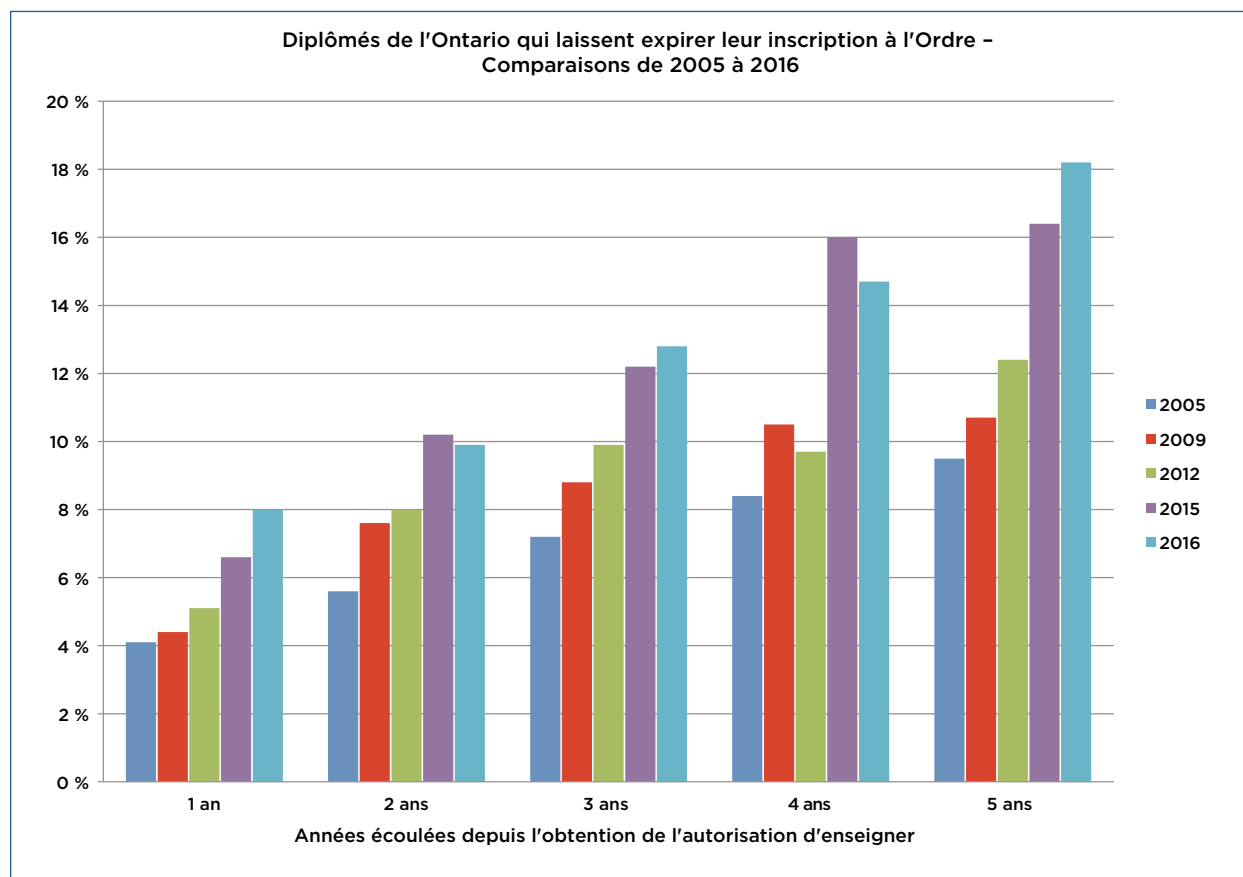
7. Attachement à la profession

Montée du taux d'attrition

Un diplômé des facultés d'éducation de l'Ontario sur 12 (8 %) n'a pas renouvelé son autorisation d'enseigner pour 2016 et presque un sur cinq (18,2 %) de ceux qui ont obtenu leur titre EAO en 2011 n'était plus membre de l'Ordre en 2016, soit cinq ans plus tard.

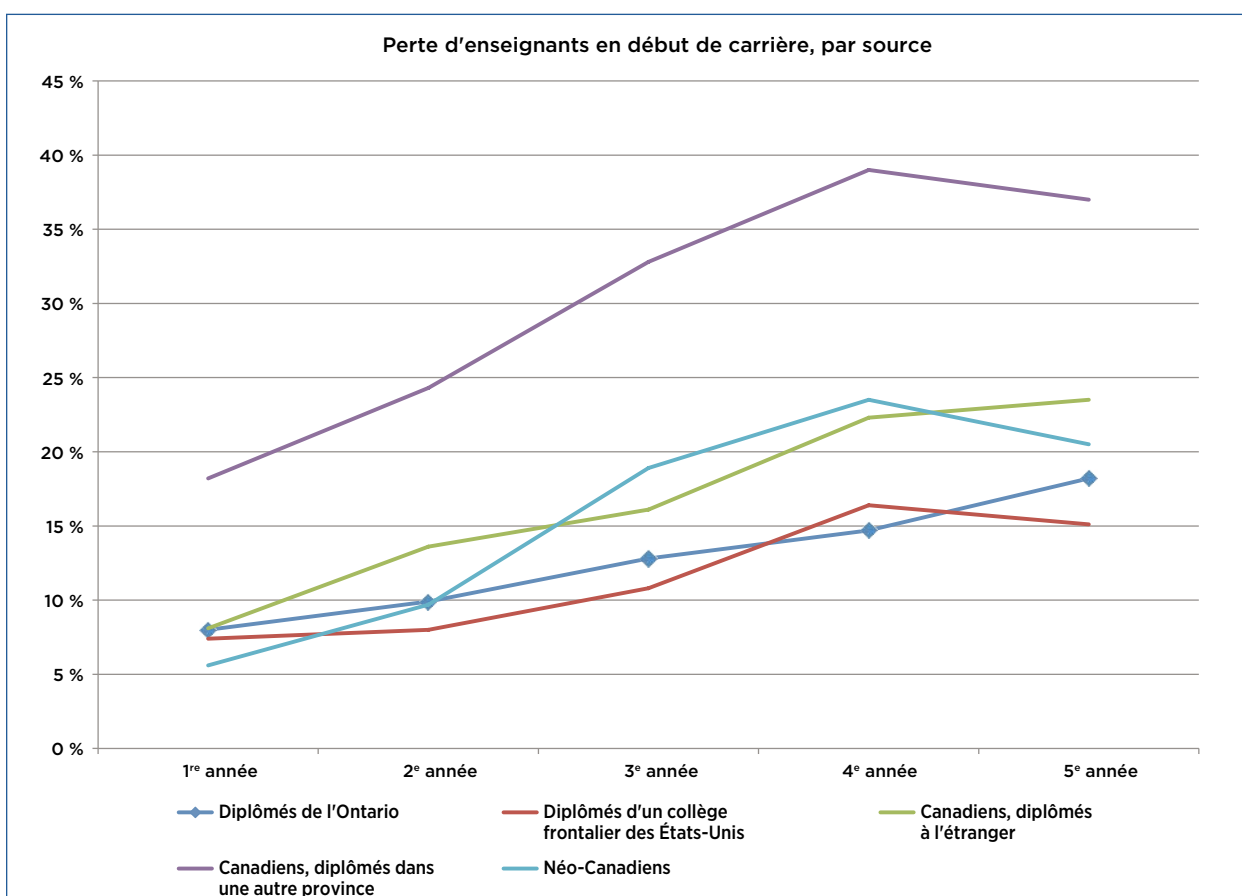
Ces dernières années, on observe une recrudescence de ces décrochages en début de carrière. Depuis 2005, le taux de

décrochage dans les cinq premières années de carrière a presque doublé, passant de 9,5 à 18,2 %. Cela est dû en grande partie au marché de l'emploi – de plus amples recherches seraient nécessaires pour le confirmer – et il est raisonnable d'assumer que le taux d'attrition est le plus élevé parmi ceux qui n'ont pas réussi à trouver un emploi satisfaisant une fois l'autorisation d'enseigner en poche.



Les nouveaux enseignants agréés chaque année proviennent principalement des facultés de l'Ontario, soit 86 % de tous les enseignants de l'Ontario ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015. Ce chiffre était de 69 % en 2006. La source d'enseignantes et d'enseignants formés à l'étranger s'est tarie considérablement de 2007 à 2013 en raison de la détérioration du marché de l'emploi.

Selon leur provenance, les taux d'attrition de certains nouveaux enseignants de l'Ontario diffèrent de ceux des diplômés de l'Ontario, mais le taux de décrochage en début de carrière de ces nouveaux membres a augmenté ces quelques dernières années.

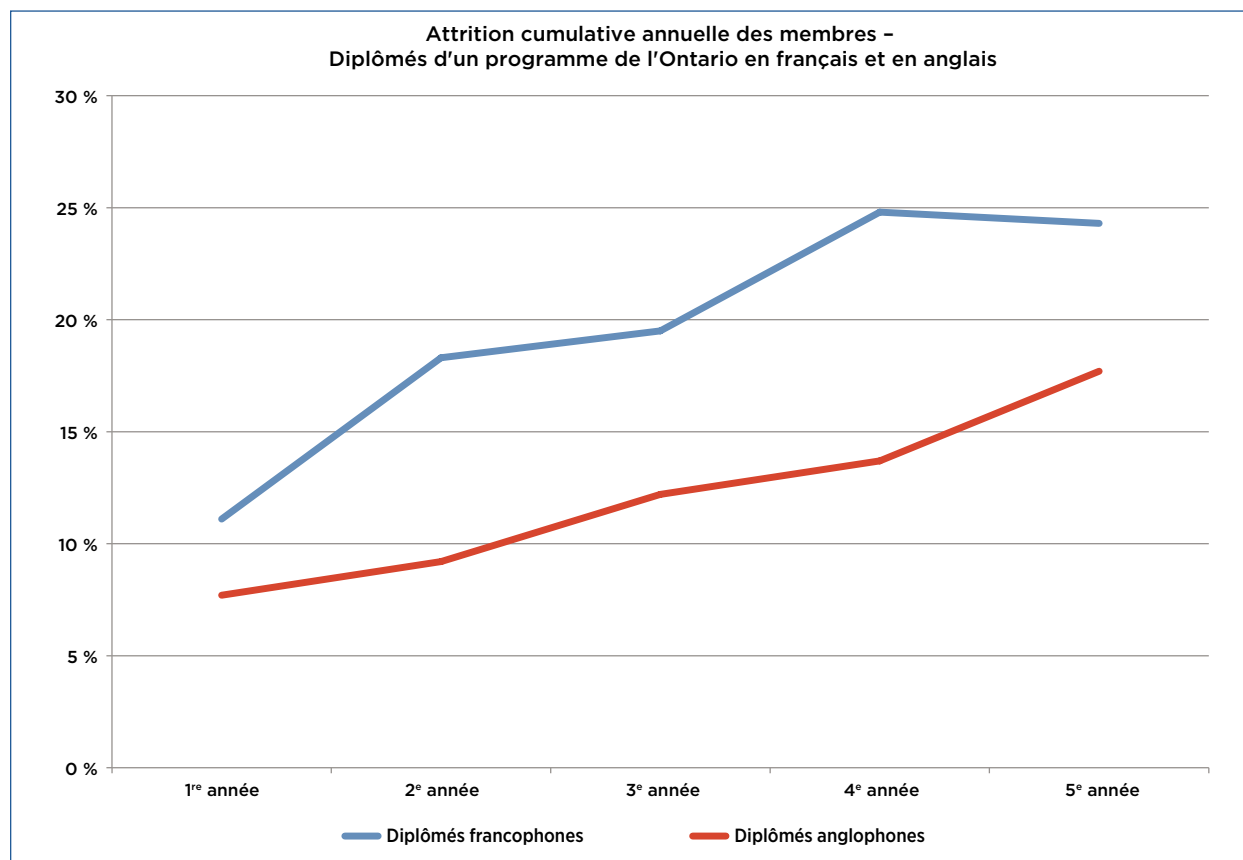


Les Canadiennes et Canadiens (principalement de l'Ontario) formés à l'étranger ont quitté la profession en plus grand nombre depuis deux ans et leur taux d'attrition dépasse maintenant celui des diplômés des facultés de l'Ontario. Les néo-Canadiens ont eux aussi des taux d'attrition plus élevés. En effet,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

Les enseignants agréés venus d'autres provinces et qui s'installent en Ontario ont des taux d'attrition bien plus élevés que les nouveaux pédagogues de l'Ontario provenant d'ailleurs, soit 19 % après un an et 37 % après cinq ans. Le fait que les enseignants

retournent vivre et enseigner dans leur province d'origine peut expliquer ce plus grand taux de perte chez ce groupe.

La différence demeure flagrante entre les taux d'attrition des diplômés des programmes en français comparativement à ceux des programmes de langue anglaise en Ontario. Un diplômé des programmes en français sur huit ne renouvelle pas son inscription à l'Ordre la première année suivant l'obtention de son certificat. Ce nombre passe à plus de un sur cinq en troisième année de carrière, et à près de un sur quatre en quatrième et cinquième année. 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.



Cette différence persistante au fil des ans s'explique peut-être par le nombre d'étudiantes et d'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 l'autorisation d'enseigner en Ontario.

Cette année, le sondage des membres qui ont renouvelé l'autorisation d'enseigner suggère que le taux d'attrition pourrait se stabiliser à l'avenir. Environ trois enseignants en début de carrière sur quatre qui détenaient l'autorisation d'enseigner de 2011 à 2015 ont indiqué qu'ils seraient assurément toujours enseignants d'ici cinq ans, soit un engagement plus fort pour la profession que dans les sondages précédents.

8. Conclusion

Le nombre de nouveaux enseignants des paliers élémentaire et secondaire a excédé la demande en Ontario chaque année de 2005 à 2012. 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 plus tard au cours de la décennie, 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 2016, occasionnant le chômage et le sous-emploi de nombreux pédagogues en début de carrière.

Cependant, de 2012 à 2014, le fait qu'il y a eu moins de nouveaux enseignants agréés 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 autorisation d'enseigner sont autant de facteurs qui ont entraîné une importante baisse du surnombre d'enseignants. On observe une nouvelle tendance pour les enseignants en début de carrière, soit moins de chômage et de sous-emploi, et un plus grand taux de plein emploi.

En 2016, nos sondages ont révélé que la soudaine augmentation du nombre de demandes de certification en 2015 a ralenti les taux de chômage, mais aussi que les taux d'emploi à temps plein continuent de s'améliorer. Les perspectives d'emploi sont nettement plus brillantes pour les enseignants en début de carrière en Ontario en 2016 si on les compare avec les taux de chômage et de sous-emploi qui ont culminé en 2013.

Du fait de la chute importante du nombre de nouveaux enseignants agréés à partir de 2016 et après, et en raison de la lente augmentation 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 demandeurs 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 décrocheront enfin un poste en enseignement à temps plein.

Néanmoins, malgré la diminution rapide du nombre de nouveaux pédagogues dans les prochaines années, les conseils scolaires de l'Ontario ont peu de raisons 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 scolaires de langue française. Les résultats de ces quelques dernières années indiquent que, même si ceux-ci étaient en surnombre à partir de 2009, cette situation est bel et bien révolue. En 2015 et en 2016 (malgré la hausse de nouveaux enseignants en 2015, année de transition vers le nouveau programme de formation à l'enseignement),

les taux de chômage oscillent à moins de 10 % parmi ceux qui, en première année de carrière, sont qualifiés pour enseigner dans un conseil scolaire 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 chez les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen et moyen-intermédiaire, et relativement élevés chez ceux qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur dans d'autres matières que les mathématiques, les sciences, l'informatique ou le français.

Les enseignants anglophones qualifiés pour enseigner les mathématiques, les sciences et l'informatique aux cycles intermédiaire-supérieur réussissent mieux sur le marché de l'emploi que d'autres enseignants du secondaire. Leurs taux de chômage en première année de carrière demeurent certes plus élevés que ceux, minimes, 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 scolaires de langue anglaise dans ces matières.

Or, parmi les pédagogues en surplus des dix dernières années, nombre d'entre eux 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 suppléance 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

Objectif et parrainage de l'étude

L'étude sur la transition à l'enseignement se base sur des sondages annuels envoyés aux diplômés de programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario. L'échantillonnage inclut le personnel enseignant de la première jusqu'à la cinquième année de carrière, le personnel enseignant en dixième année de carrière, les membres de l'Ordre ayant suivi une formation à l'enseignement dans des collèges frontaliers américains ou ailleurs, 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 la période de transition des diplômés en enseignement ayant le statut de membres actifs de la profession enseignante en Ontario. Les sondages permettent d'évaluer l'évolution de leur carrière sur un certain nombre d'années ainsi que les taux de chômage et de sous-emploi par programme, région et langue. Les questions portent sur l'insertion professionnelle, le programme de formation à l'enseignement, les activités de perfectionnement professionnel et les besoins continus.

L'étude couvre aussi les raisons pour lesquelles certains d'entre eux poursuivent d'autres carrières et quittent la profession. Elle permet de juger de leur progression dans les premières années de carrière.

Au cours des 15 années d'existence de cette étude, soit depuis 2001, 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 périodiques 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 obtenu l'autorisation d'enseigner ces trois dernières années.

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 au cours des deux premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario comprennent des questions sous les rubriques suivantes : situation professionnelle, recherche d'emploi, emplois de rechange, 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 renseignements démographiques.

Les sondages menés auprès des enseignantes et enseignants qui enseignent depuis plus de deux ans sont plus courts et ne couvrent que 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 en juin 2016, sept sondages distincts ont été effectués auprès des diplômés de 2015, 2014, 2013, 2012, 2011 et 2006 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 la certification en Ontario en 2014 et en 2015.

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. 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 de certification 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 de l'Ordre. Les adresses électroniques sont à jour et confirmées selon le processus annuel de renouvellement de l'inscription des membres de l'Ordre et les mises à jour régulières par les membres.

Les personnes sondées ont reçu un courriel de présentation et de sollicitation pour participer au sondage, signé par le registraire de l'Ordre. Un deuxième courriel les invitait à participer au sondage et leur fournissait une adresse URL pour y répondre. On a assuré aux répondants que les renseignements fournis resteraient confidentiels et ne seraient en aucune façon liés à leur dossier de membre à l'Ordre ni à l'information disponible dans le registre de l'Ordre les concernant. En guise de mesure incitative, les répondants pouvaient participer à un tirage au sort pour courir la chance de gagner l'un des cinq prix de 150 \$.

L'utilisation d'un vaste échantillonnage permet d'étayer l'analyse des groupes d'enseignants selon la région, les qualifications et la langue de formation à l'enseignement. Nous avons sondé toute la population des diplômés des facultés

d'éducation de l'Ontario agréés en 2015. Des échantillons aléatoires représentaient 50 % des membres en règle ayant des adresses électroniques à jour. Dans le cas des diplômés des autres années, les échantillons aléatoires représentaient 25 % de chaque ensemble statistique.

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

Nous avons également invité tous les pédagogues formés à l'étranger ou ailleurs au Canada et ayant reçu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2014 et en 2015 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, nous avons invité un total de 25 659 personnes à participer au sondage et reçu 5 528 réponses, soit une proportion de 21 % de l'ensemble des invitations. La marge d'erreur totale est de 1,9 %. Les taux de réponse pour les sept sondages distincts varient entre 16 et 27 % et les marges d'erreur, entre 1,8 et 4,7 %.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner / groupe	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Tous les groupes	5 528	21 %	1,9 %
Diplômés de l'Ontario de 2015	2 360	24	1,8
Diplômés de l'Ontario de 2014	865	21	3,0
Diplômés de l'Ontario de 2013	460	19	4,1
Diplômés de l'Ontario de 2012	362	16	4,7
Diplômés de l'Ontario de 2011	418	17	4,4
Diplômés de l'Ontario de 2006	385	17	4,6
Autres enseignants agréés en 2015 et en 2014	678	27	3,2

* Le taux d'exactitude des résultats des sondages est de 19 fois sur 20 à un niveau de confiance de 95 %.

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 19 % en 2015. Ce déclin est observable sur toute la ligne. 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 groupe en particulier. Nous avons observé une petite amélioration dans le taux de réponse de 2016, lequel est de 21 %.

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 la poste, nous avons observé une forte augmentation des taux de réponse, probablement à cause de l'attrait de la nouveauté. Compte tenu de l'augmentation du nombre de sondages en ligne ces dernières années en Ontario, il est possible que ce format perde de son attrait, entraînant un déclin du taux de réponse.

Bien que le taux de réponse se soit amélioré en 2016, il est de beaucoup inférieur à celui de 2011, mais généralement plus élevé que du temps où les sondages se faisaient par la poste.

10. Renseignements démographiques

Diplômés de l'Ontario

Six des sondages concernaient les Ontariennes et Ontariens diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario ou d'autres établissements ontariens ayant 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 ayant obtenu l'autorisation d'enseigner la même année afin d'évaluer leur expérience sur le marché de l'emploi.

Certains diplômés attendent une année ou plus avant de faire une demande d'inscription. Le tableau ci-dessous illustre combien de temps ils attendent avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner.

Obtention de l'autorisation d'enseigner selon l'année d'obtention du diplôme en enseignement*

	2015	2014	2013	2012	2011
Diplôme obtenu la même année	82 %	80 %	84 %	88 %	86 %
Diplôme obtenu l'année précédente	10	15	12	9	11
Diplôme obtenu deux ans plus tôt	4	3	2	1	1
Diplôme obtenu plus de deux ans auparavant	4	2	2	2	2

*La question n'a pas été posée aux enseignantes et enseignants autorisés à enseigner en 2006.

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 plus petits groupes dans les sondages d'avant 2015.

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

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Primaire-moyen	46 %	44 %	40 %	36 %	38 %	38 %
Moyen-intermédiaire	20	17	20	21	19	23
Intermédiaire-supérieur	32	35	32	39	36	31
Éducation technologique	2	4	8	4	7	8

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

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Facultés d'éducation de l'Ontario	95 %	94 %	97 %	95 %	96 %	98 %
Programmes autorisés par consentement ministériel*	5	6	3	5	4	2

**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

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Anglais	90 %	87 %	81 %	81 %	82 %	76 %
Français	10	13	19	19	18	24

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

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Femme	78 %	75 %	76 %	76 %	74 %	73 %
Homme	22	25	24	24	26	27
Autre	< 1	< 1	0	< 1	0	0

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

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Première carrière	75 %	74 %	69 %	71 %	63 %	55 %
Deuxième carrière ou plus	25	26	31	29	37	45

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

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
18 à 24 ans	38 %	14 %	< 1 %	0 %	0 %	0 %
25 à 34 ans	45	67	75	71	65	31
35 à 44 ans	11	12	15	17	20	39
45 à 54 ans	5	6	8	11	12	25
55 à 64 ans	< 1	< 1	1	2	3	5
65 ans et plus	0	< 1	0	0	0	0

*Le reste n'a pas voulu répondre.

Formation à l'enseignement à l'étranger selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner*

2015	2014	2013	2012	2011
2 %	2 %	< 1 %	2 %	2 %

*Diplômés en enseignement dans un autre pays avant d'obtenir un B. Éd. en Ontario.

Enseignants néo-canadiens

Profils démographiques des répondants néo-canadiens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2014 et en 2015 :

Qualifications pour enseigner

Primaire-moyen	19 %
Moyen-intermédiaire	26
Intermédiaire-supérieur	45
Éducation technologique	2
Autre combinaison	8

Pays de la formation à l'enseignement

Inde	32 %
Jamaïque	8
États-Unis	7
Pakistan	7
Philippines	4
Royaume-Uni	4
Nigeria	3
48 autres pays avec 2 % ou moins	36

Langue du programme de formation à l'enseignement

Anglais	78 %
Français	10
Autre	12

Sexe

Femme	79 %
Homme	21

La profession enseignante est une première carrière ou plus

Première carrière	92 %
Deuxième carrière ou plus	8

Tranche d'âge*

18 à 24 ans	0 %
25 à 34 ans	21
35 à 44 ans	47
45 à 54 ans	26
55 à 64 ans	4
65 ans et plus	>1

*Le reste n'a pas voulu répondre.

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario

Aucune	1 %
Moins de un an	5
1 à 2 ans	11
3 à 5 ans	21
6 à 10 ans	22
Plus de 10 ans	40

Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger (sauf les collèges frontaliers de l'état de New York)

Profils démographiques des répondants ayant suivi un programme de formation à l'enseignement à l'étranger ou dans une autre province avant de revenir s'installer en Ontario (sauf les Ontariens ayant suivi leurs études dans un collège frontalier de l'état de New York) :

Qualifications pour enseigner

Primaire-moyen	41 %
Moyen-intermédiaire	7
Intermédiaire-supérieur	43
Éducation technologique	>1
Autre combinaison	8

Pays/Province de la formation à l'enseignement

Australie	33 %
États-Unis	17
Royaume-Uni	14
Québec	11
Colombie-Britannique	5
Nouveau-Brunswick	4
Alberta	3
Inde	2
Nouvelle-Zélande	2
Autres provinces ou pays	9

Langue du programme de formation à l'enseignement

Anglais	98 %
Français	1
Autre	<1

Sexe

Femme	82 %
Homme	18

Tranche d'âge*

18 à 24 ans	10 %
25 à 34 ans	70
35 à 44 ans	11
45 à 54 ans	5
55 à 64 ans	3

*Le reste n'a pas voulu répondre

La profession enseignante est une première carrière ou autre

Première carrière	83 %
Deuxième carrière ou plus	17

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario

Aucune	46 %
Moins de un an	9
1 à 2 ans	16
3 à 5 ans	14
6 à 10 ans	7
Plus de 10 ans	9

Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans l'État de New York près de la frontière canadienne

Profils démographiques des répondants ayant suivi un programme de formation à l'enseignement dans les établissements de l'État de New-York suivants : Canisius College, Daemen College, D'Youville College, Medaille College et Niagara University :

Qualifications pour enseigner

Primaire-moyen	49 %
Moyen-intermédiaire	4
Intermédiaire-supérieur	41
Éducation technologique	0
Autre combinaison	6

Langue du programme de formation à l'enseignement

Anglais	100 %
Français	0
Autre	0

Sexe

Femme	77 %
Homme	23

Tranche d'âge

18 à 24 ans	4 %
25 à 34 ans	55
35 à 44 ans	35
45 à 54 ans	6
55 à 64 ans	0

La profession enseignante est une première carrière ou autre

Première carrière	61 %
Deuxième carrière ou plus	40

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario

Aucune	70 %
Moins de un an	4
1 à 2 ans	12
3 à 5 ans	7
6 à 10 ans	6
Plus de 10 ans	1

Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario

Profil démographique des Canadiennes et Canadiens ayant suivi une formation à l'enseignement dans une autre province et obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario après s'être installés dans la province :

Qualifications pour enseigner

Primaire-moyen	35 %
Moyen-intermédiaire	6
Intermédiaire-supérieur	50
Éducation technologique	2
Autre combinaison	7

Province de la formation à l'enseignement

Québec	38 %
Alberta	15
Colombie-Britannique	16
Nouvelle-Écosse	9
Saskatchewan	7
Nouveau-Brunswick	5
Terre-Neuve-et-Labrador	5
Manitoba	4

Langue du programme de formation à l'enseignement

Anglais	73 %
Français	27

Sexe

Femme	87 %
Homme	13

Tranche d'âge

18 à 24 ans	5 %
25 à 34 ans	48
35 à 44 ans	30
45 à 54 ans	8
55 à 64 ans	8

La profession enseignante est une première carrière ou autre

Première carrière	93 %
Deuxième carrière ou plus	7

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario

Aucune	17 %
Moins de un an	5
1 à 2 ans	12
3 à 5 ans	30
6 à 10 ans	15
Plus de 10 ans	22

Enseignants autochtones

Les répondants ayant choisi de s'identifier comme Autochtones représentent 2,9 % des diplômés de l'Ontario ayant obtenu

l'autorisation d'enseigner en 2015 et aussi 2,9 % des Ontariennes et Ontariens ayant répondu aux sept sondages.

Groupe sondé	Total des réponses	S'identifient comme Autochtones	% Autochtones
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2015	2 360	69	2,9 %
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2014	865	29	3,4
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2013	460	10	2,2
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2012	362	13	3,6
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2011	418	10	2,4
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2006	385	9	2,3
Ontariens formés ailleurs, agréés en 2014 et en 2015	376	10	2,7
Total	5 226	150	2,9

Plus de la moitié du groupe s'identifiant comme Autochtones et diplômés des programmes de formation à l'enseignement de

l'Ontario ont suivi leurs études universitaires à Lakehead, Laurentienne, Ottawa et Nipissing.

Universités ontariennes	2006-2015 part en %	2015 part en %
Lakehead	15 %	18 %
Laurentienne	15	7
Ottawa	15	13
Nipissing	14	13
Autres universités ontariennes	41	49

Points culminants du sondage des enseignants autochtones ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015

- Au moment du sondage, 83 % habitaient en Ontario et 17 % à l'extérieur de la province.
- 15 % sans emploi, 27 % sous-employés, 58 % employés pleinement*
- 15 % enseignent dans des écoles des Premières Nations
- 50 % qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen, 19 % moyen-intermédiaire, 31 % intermédiaire-supérieur
- 15 % sont diplômés d'un programme destiné aux personnes d'ascendance autochtone, 6 % enseignent une langue autochtone, 19 % ont une de ces spécialisations ou les deux
- 93 % sont diplômés d'un programme en anglais, 7 % d'un programme en français

**Des enseignantes et enseignants ayant reçu l'autorisation d'enseigner entre 2011 et 2014, seulement 3 % disent qu'ils sont sans emploi et 23 % sont sous-employés.*

11. Glossaire

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

Autre type de contrat à durée limitée – Poste à temps plein ou à temps partiel qui comporte une date définitive de fin d'emploi et qui n'est pas un poste de remplacement à long terme

Collèges frontaliers américains (ou des États-Unis) – Collèges de l'État de New York qui comprennent Canisius College, Daemen College, D'Youville College, Medaille College et l'Université du Niagara (New York)

Contrat à terme – Contrat de remplacement 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

Contrat ou travail à la pièce – 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 d'une faculté 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 d'un programme 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 ou 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 indépendante – École élémentaire ou secondaire privée qui fonctionne indépendamment, comme une entreprise ou un organisme sans but lucratif

Enseignants à la retraite – Enseignants ayant l'autorisation d'enseigner en 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 de l'Ontario – Enseignants ayant l'autorisation d'enseigner dans une école élémentaire ou secondaire financée par les fonds publics de l'Ontario

Enseignants anglophones – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais, non employés ou non qualifiés pour enseigner le français langue seconde ou dans un conseil scolaire de langue française

Enseignants francophones – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Université Laurentienne ou de l'Université d'Ottawa, au service d'un conseil scolaire de langue française financé par les fonds publics de l'Ontario ou personnes qui enseignent le français langue seconde ou qui sont qualifiées pour le faire

Enseignants de français langue seconde – Personnes qui enseignent le français langue seconde ou qui sont qualifiées pour le faire

Enseignants néo-canadiens – Enseignants qui, après avoir été formés à l'étranger et après y avoir reçu l'autorisation d'enseigner, ont immigré au Canada avec l'intention d'y enseigner ou qui ont immigré au Canada et décidé par la suite de reprendre leur carrière en enseignement et d'obtenir l'autorisation d'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 – Bassin de postes disponibles en enseignement aux paliers élémentaire et secondaire, dans une école financée par les fonds publics ou dans une école indépendante en Ontario

Plein emploi – Enseignant actif sur le marché de l'emploi durant l'année scolaire qui ne se déclare pas au chômage, qui peut travailler

à temps plein ou à temps partiel, qui dit avoir travaillé en enseignement autant qu'il le voulait au cours de l'année scolaire et qui peut occuper un emploi permanent, faire des remplacements à long terme ou de la suppléance à la journée

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 ayant une autorisation particulière du Ministère, comme les programmes de l'Université Charles-Sturt, de l'Université du Niagara (Ontario), du Collège universitaire Tyndale et de l'Université de l'État de New York à Potsdam (Ontario); incorporé à cette définition à des fins d'analyse : le Collège universitaire Redeemer, aussi autorisé, mais en vertu d'une loi séparée de l'Assemblée législative de l'Ontario

Remplacement à long terme – Poste à temps plein ou à temps partiel de remplacement d'un poste permanent en enseignement qui comporte une date définitive de fin d'emploi; les postes de remplacement à long terme sont divisés en deux catégories : ceux de 97 jours ou plus et ceux de moins de 97 jours

Sous-employé (ou sous-emploi) – 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

12. Annexe 1

Évaluation des connaissances professionnelles de base et des compétences pédagogiques

Nous avons demandé aux enseignantes et enseignants en première année de carrière d'évaluer :

- leur programme de formation à l'enseignement
- leur propre disposition professionnelle
- leurs priorités en matière de perfectionnement professionnel.

Après avoir effectué des recherches et des consultations dans le but d'appuyer le programme de formation à l'enseignement prolongé de la province, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a déterminé ces éléments par rapport à un ensemble complet de connaissances professionnelles de base et de compétences pédagogiques.

Les répondants ont effectué leur évaluation à l'aide d'une échelle de cinq points. Les résultats sont présentés dans l'ordre, en commençant par les plus positifs. Pour ce qui est des priorités en matière de perfectionnement professionnel, elles sont classées en commençant par les plus importantes.

Nous avons séparé les moyennes des enseignants en première année de carrière qui enseignent à l'élémentaire et de ceux qui enseignent au secondaire.

Pour la plupart des domaines de connaissances de base et de compétences pédagogiques, on évalue la formation à l'enseignement comme modérément positive (moyenne de 3 à 3,4), positive (moyenne de 3,5 à 3,9) ou très positive (4 et plus).

Les domaines de la formation à l'enseignement ayant obtenu une cote modérément positive ou faible sont inclus ci-dessous (suivis d'un astérisque), d'une part parce que la qualité de la formation à l'enseignement de ces domaines a été évaluée plus faiblement et, d'autre part, parce que les répondants leur ont donné une évaluation plus faible relativement à leur propre préparation ou ont indiqué que ces domaines étaient des priorités très importantes en matière de perfectionnement professionnel.

Évaluation de la formation à l'enseignement sur une échelle de 5 – Enseignants de l'élémentaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

4 à 4,1

Planification de leçons

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents

Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif

Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée

Motivation des élèves

Législation et normes d'exercice en éducation

Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement

3,5 à 3,9

Observation d'enseignants chevronnés

Stratégies d'enseignement

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario

Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

Connaissance du contexte de l'Ontario

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants

Observation, mesure et évaluation des élèves

Pédagogie de la lecture et de la littératie

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe

Cours sur les fondements de l'éducation

Programme-cadre et pédagogie en mathématiques

Enseignement par questionnaire

3 à 3,4

Planification de programmes

Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*

Relations professionnelles entre collègues

Éducation de l'enfance en difficulté*

Recherches, données et évaluations**

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*

Gestion de classe et organisation*

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation**

Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves**

Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits**

Appui aux apprenants de l'anglais**

Participation des parents et communication avec eux

Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario**

Santé mentale, dépendances et bien-être* **

Appui aux apprenants du français*

Poste de suppléance à la journée

2,1 à 2,9

Enseignement dans les classes à années combinées**

Préparation des bulletins* **

**Figure parmi les plus importantes priorités en matière de perfectionnement professionnel pour les enseignants de l'élémentaire*

***Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Évaluation de la formation à l'enseignement sur une échelle de 5 - Enseignants du secondaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

4 à 4,1

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Planification de leçons
Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif
Législation et normes d'exercice en éducation

3,5 à 3,9

Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée
Motivation des élèves
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Stratégies d'enseignement
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement
Observation, mesure et évaluation des élèves
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario
Connaissance du contexte de l'Ontario
Observation d'enseignants chevronnés
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe
Cours sur les fondements de l'éducation
Enseignement par questionnaire
Pédagogie de la lecture et de la littérature

3 à 3,4

Recherches, données et évaluations par le questionnaire
Relations professionnelles entre collègues
Appui aux apprenants du français*
Planification de programmes
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation**
Gestion de classe et organisation*
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves
Éducation de l'enfance en difficulté* **
Santé mentale, dépendances et bien-être*
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits**
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario**
Appui aux apprenants de l'anglais**
Participation des parents et communication avec eux**
Programme-cadre et pédagogie en mathématiques**

2,1 à 2,9

Poste de suppléance à la journée**
Enseignement dans les classes à années combinées**
Préparation des bulletins**

**Figure parmi les plus importantes priorités en matière de perfectionnement professionnel pour les enseignants du secondaire*

***Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Évaluation de sa propre préparation sur une échelle de 5 – Enseignants de l'élémentaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

4,2 à 4,3

Planification de leçons
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Motivation des élèves
Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif
Relations professionnelles entre collègues*
Observation d'enseignants chevronnés
Stratégies d'enseignement
Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement

4 à 4,1

Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
Gestion de classe et organisation*
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe
Observation, mesure et évaluation des élèves

3,8 à 3,9

Législation et normes d'exercice en éducation
Appui aux apprenants du français*
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Planification de programmes*

Pédagogie de la lecture et de la littératie
Connaissance du contexte de l'Ontario
Enseignement par questionnement
Programme-cadre et pédagogie en mathématiques
Éducation de l'enfance en difficulté*
Cours sur les fondements de l'éducation
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*
Participation des parents et communication avec eux*
Poste de suppléance à la journée*

3 à 3,7

Santé mentale, dépendances et bien-être*
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*
Appui aux apprenants de l'anglais*
Recherches, données et évaluations par le questionnement*
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*
Enseignement dans les classes à années combinées*
Préparation des bulletins*

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Évaluation de sa propre préparation sur une échelle de 5 – Enseignants du secondaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

4,2 à 4,4

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents

Relations professionnelles entre collègues*

Planification de leçons

Motivation des élèves

Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif

4 à 4,1

Stratégies d'enseignement

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage

Observation d'enseignants chevronnés

Gestion de classe et organisation*

Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants

Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement

Observation, mesure et évaluation des élèves

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario

Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe

Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

Appui aux apprenants du français*

Législation et normes d'exercice en éducation

3,8 à 3,9

Connaissance du contexte de l'Ontario

Planification de programmes*

Enseignement par questionnement

Pédagogie de la lecture et de la littératie

Santé mentale, dépendances et bien-être*

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*

Recherches, données et évaluations par le questionnement*

Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*

3 à 3,7

Cours sur les fondements de l'éducation

Appui aux apprenants de l'anglais*

Participation des parents et communication avec eux*

Éducation de l'enfance en difficulté*

Poste de suppléance à la journée*

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*

Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*

Programme-cadre et pédagogie en mathématiques*

Préparation des bulletins*

Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*

Enseignement dans les classes à années combinées*

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Priorités en matière de perfectionnement professionnel sur une échelle de 5 - Enseignants de l'élémentaire

Très important = 5; important = 4; certaine importance = 3; peu d'importance = 2;
sans objet = 1

4,2 à 4,4

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*
Motivation des élèves
Gestion de classe et organisation*
Éducation de l'enfance en difficulté*
Observation, mesure et évaluation des élèves
Pédagogie de la lecture et de la littératie
Appui aux apprenants du français*
Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif
Stratégies d'enseignement
Préparation des bulletins*
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*
Santé mentale, dépendances et bien-être*
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

4 à 4,1

Enseignement par questionnaire*
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Appui aux apprenants de l'anglais*
Programme-cadre et pédagogie en mathématiques
Planification de programmes*
Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement
Observation d'enseignants chevronnés

Participation des parents et communication avec eux*

Recherches, données et évaluations par le questionnaire

3,8 à 3,9

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*
Enseignement dans les classes à années combinées*
Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe
Planification de leçons
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*

3,4 à 3,7

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents*
Connaissance du contexte de l'Ontario
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*
Législation et normes d'exercice en éducation
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*
Relations professionnelles entre collègues
Poste de suppléance à la journée*
Cours sur les fondements de l'éducation

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Priorités en matière de perfectionnement professionnel sur une échelle de 5 – Enseignants du secondaire

Très important = 5; important = 4; certaine importance = 3; peu d'importance = 2;
sans objet = 1

4,2 à 4,3

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
Motivation des élèves
Santé mentale, dépendances et bien-être*
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*
Gestion de classe et organisation*
Éducation de l'enfance en difficulté*
Stratégies d'enseignement
Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement
Appui aux apprenants du français*

4 à 4,1

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif
Observation, mesure et évaluation des élèves
Appui aux apprenants de l'anglais*
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
Planification de programmes*
Enseignement par questionnaire

3,8 à 3,9

Observation d'enseignants chevronnés
Pédagogie de la lecture et de la littérature
Participation des parents et communication avec eux*

Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*
Recherches, données et évaluations par le questionnaire*
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents

3,3 à 3,7

Préparation des bulletins*
Planification de leçons
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*
Relations professionnelles entre collègues*
Législation et normes d'exercice en éducation
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*
Connaissance du contexte de l'Ontario
Enseignement dans les classes à années combinées*
Poste de suppléance à la journée*
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*
Programme-cadre et pédagogie en mathématiques*
Cours sur les fondements de l'éducation

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

En 2015, nous avons assisté à une augmentation unique du nombre de nouveaux enseignants ayant reçu l'autorisation d'enseigner en Ontario. Bien que cette tendance ait ralenti en 2016, elle n'a pas fait renverser la tendance de meilleurs résultats d'emploi en début de carrière qui perdure depuis maintenant trois ans.

Les enseignants francophones et de français langue seconde sont encore une fois en grande demande. Le taux de chômage est très faible en début de carrière pour ces deux groupes.

Les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais affirment aussi qu'ils ont de bien meilleurs résultats d'emploi au cours des premières années de leur carrière, surtout ceux qui sont qualifiés pour enseigner les mathématiques, les sciences et l'informatique aux cycles intermédiaire-supérieur.

Pour le reste de la présente décennie, il y aura beaucoup moins de nouveaux enseignants en Ontario chaque année et on s'attend à davantage de départs à la retraite.

Ce rééquilibrage annuel de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi du personnel enseignant de l'Ontario au cours des prochaines années signifie de meilleurs résultats d'emploi pour les futurs diplômés en enseignement, de meilleures possibilités d'emploi pour les enseignants déjà certifiés qui sont sous-employés et un recrutement de personnel plus vigoureux dans les écoles et les conseils scolaires de la province.



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
Courriel : info@oeeo.ca
www.oeeo.ca