



Ontario
College of
Teachers

Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Transition à l'enseignement 2019



Transition à l'enseignement 2019

Le très faible taux de chômage chez les enseignantes et enseignants en début de carrière en 2019 confirme que le surplus de personnel enseignant en Ontario, qui dure depuis dix ans, tire à sa fin.

Les enseignants dont la langue d'enseignement est le français continuent d'être très demandés; les plus récentes données sur l'emploi confirment des pénuries pour ce groupe de pédagogues.

La grande demande d'enseignants de français langue seconde (FLS) se maintient également; de nombreuses régions de la province font face à des pénuries.

Le taux de chômage des enseignants anglophones en première année de carrière a chuté à 7 %. Toutefois, la précarité des conditions contractuelles persiste pendant des années pour de nombreux enseignants de conseils scolaires de langue anglaise qui n'ont pas les qualifications pour enseigner le FLS.

Des pénuries d'enseignants sont prévues au cours des prochaines années. Elles seront beaucoup plus importantes que celles qui touchent déjà les enseignants francophones depuis quelques années.

Au secondaire, le moment où aura lieu la prochaine pénurie de personnel enseignant dans des matières autres que les mathématiques et les sciences dépendra de l'incidence de l'augmentation de l'effectif des classes et de la mise en œuvre de la politique en matière d'apprentissage électronique sur la réduction du nombre de postes en enseignement.

Frank McIntyre
David Tallo
Elizabeth Malczak



oct-oeeo.ca/fbfr



oct-oeeo.ca/twfr



oct-oeeo.ca/igfr



oct-oeeo.ca/ytfr



oct-oeeo.ca/pifr



oct-oeeo.ca/li



Français langue seconde et programmes en français – explications :

Les élèves qui fréquentent les écoles de langue anglaise de l'Ontario doivent étudier le français langue seconde (FLS) de la 4^e à la 8^e année et obtenir au moins un crédit en FLS au secondaire. Dans les écoles de langue anglaise, les élèves peuvent étudier le français (de base) comme matière ou le français intensif (au moins 25 % du temps total d'enseignement se fait en français à tous les niveaux) ou d'immersion française (où le français est la langue d'enseignement pour au moins la moitié des heures de cours totales à chaque niveau).

Les programmes en français sont ouverts aux élèves dont les parents ont le [statut d'ayant droit](#), conformément à l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans ces écoles, le programme est enseigné exclusivement en français, à l'exception des cours d'anglais. Les écoles de langue française en Ontario ont pour mandat de protéger, d'améliorer et de transmettre la culture et la langue françaises.

Table des matières

1. Sommaire	1
Étude exhaustive sur les enseignantes et enseignants de l'Ontario en début de carrière	1
Historique de l'offre de nouveau personnel enseignant et des départs à la retraite en Ontario	3
Points saillants du sondage de 2019	9
Contexte : Marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les enseignants agréés de l'Ontario en début de carrière	12
Processus d'embauche dans les conseils scolaires de langue anglaise	15
2. Situation d'emploi	17
Les enseignantes et enseignants en début de carrière déclarent d'autres gains sur le plan de l'emploi en 2019	17
Le taux de chômage est en baisse à tous les cycles	23
Les enseignants en première année de carrière de la plupart des régions géographiques de l'Ontario signalent un faible taux de chômage	25
Le taux de chômage diminue encore pour les enseignants anglophones; les diplômés d'un programme en français et les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS sont très demandés	30
Croissance des postes permanents en première année de carrière; les contrats de travail précaires demeurent la réalité de nombreux enseignants dans les premières années de leur carrière	33
Les qualifications en matière de langue d'enseignement influent sur le rythme de progression de la carrière en enseignement	35
Les différences de langue et d'employeur se combinent pour ralentir la progression de la carrière des enseignants non qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise	36
Les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario augmentent la part des emplois d'enseignants en première année de carrière	39
Moins de diplômés en enseignement quittent l'Ontario pour faire carrière en enseignement à l'extérieur de la province; de nombreux enseignants en début de carrière résidant dans d'autres provinces et à l'étranger veulent retourner en Ontario	41
La situation d'emploi s'améliore pour la plupart des groupes d'enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés	44
Situation d'emploi selon le genre et l'ascendance autochtone	48
3. Recherche d'emploi et autres emplois	49
Comme le marché de l'emploi en Ontario s'améliore, un plus grand nombre de nouveaux enseignants limitent leur recherche d'emploi à leurs conseils scolaires préférés	49
Moins de suppléments de revenu avec d'autres emplois	52

4.	Expérience en enseignement au cours des premières années de carrière	55
	Affectations variées au cours de la première année de carrière; la majorité du personnel enseignant commence sur des listes de suppléance à la journée	55
	Affectations jugées appropriées durant la première année de carrière	56
	Plus d'enseignants en début de carrière vivent de l'insécurité professionnelle et sont moins optimistes quant à leur carrière en 2019 qu'en 2018	57
5.	Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement	59
	Les récents diplômés ont une opinion positive de la formation à l'enseignement	59
	Contenu et domaines de compétences ciblés	60
	L'insertion professionnelle : un programme grandement apprécié	63
	Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière	66
6.	Suppléance à la journée	70
	La majorité des enseignants en première année de carrière résidant en Ontario commencent leur carrière sur des listes de suppléance à la journée; en 2019, un plus grand nombre d'entre eux obtiennent un contrat à durée limitée ou un poste permanent au cours de leurs trois premières années de carrière	70
	Les enseignants en première année de carrière sur les listes de suppléance en Ontario obtiennent maintenant plus de journées de travail et ils sont plus nombreux à se considérer comme pleinement employés	71
	L'expérience en suppléance à la journée s'améliore pour les enseignants anglophones dans les conseils scolaires au fur et à mesure que le marché de l'emploi se désengorge	73
	Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants	75
7.	Attachement à la profession	78
	Taux d'attrition des enseignants en début de carrière un peu plus bas en 2019, mais toujours beaucoup plus élevé qu'avant les années de surplus	78
8.	Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français	82
	Contexte annuel de l'offre de formation à l'enseignement en français	82
	Taux de réponse des diplômés d'un programme en français plus bas que celui des diplômés d'un programme en anglais	83
	Aucun diplômé francophone résidant en Ontario ne se déclare au chômage, et ce, pour la troisième année consécutive	84
	Les diplômés d'un programme en français enseignant en Ontario obtiennent vite un poste permanent en enseignement	86
	Les enseignants nouvellement certifiés qui viennent de l'extérieur de la province et détiennent des titres de compétences en français trouvent aussi rapidement un emploi ou un poste permanent dans leur domaine en Ontario	88

9.	Conclusions	89
10.	Méthodologie	92
	Objectif et parrainage de l'étude	92
	Conception du sondage et mode de distribution	93
	Échantillonnage et administration des sondages	93
	Taux de réponse et marges d'erreur	94
11.	Renseignements démographiques	96
	Diplômés de l'Ontario	96
	Enseignants nouvellement arrivés au Canada	98
	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)	99
	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	100
	Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario	100
12.	Glossaire	102
13.	Annexe 1	105
	Évaluation des connaissances professionnelles et des compétences pédagogiques de base	105
14.	Annexe 2	112
	Départs à la retraite annuels du personnel enseignant et méthode de prévision du nouveau personnel enseignant	112
15.	Annexe 3	114
	Estimation des répercussions de l'augmentation de l'effectif des classes et de l'apprentissage électronique sur les réductions de postes en enseignement	114

1. Sommaire

Étude exhaustive sur les enseignantes et enseignants de l'Ontario¹ en début de carrière

L'étude annuelle sur la transition à l'enseignement comprend des échantillons de différents groupes de personnes ayant l'autorisation d'enseigner en Ontario. Chaque année, nous sélectionnons des échantillons d'enseignants en début de carrière parmi ceux qui ont suivi leur formation à l'enseignement de l'une des manières suivantes :

- dans une faculté d'éducation financée par les fonds publics de l'Ontario;
- en suivant un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario spécialement autorisé

à exercer ses activités dans la province par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario; et

- dans une autre province ou à l'étranger.

En mai 2019, nous avons envoyé un lien vers notre sondage à des enseignantes et enseignants certifiés par l'Ordre en 2009, et entre 2014 et 2018, et qui étaient membres en règle à ce moment-là. Au total, 2 779 enseignants y ont participé. Le taux de réponse était de 12 à 22 % des échantillons, avec une moyenne globale de 16 %. La marge d'erreur globale était de 1,9 %, variant de 2,9 à 5,9 % pour chaque composante individuelle du sondage, 19 fois sur 20.

¹ Dans le présent rapport, «en début de carrière» désigne ceux qui en sont à leur cinq premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario.

Groupes et répondants au sondage

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/ groupe	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Tous les groupes	18 024	2 779	15 %	1,9 %
Diplômés de l'Ontario de 2018	4 458	959	22	3,2
Diplômés de l'Ontario de 2017	2 284	366	16	5,1
Diplômés de l'Ontario de 2009, 2014, 2015 et 2016	9 507	1 180	12	2,9
Diplômés formés à l'extérieur de la province en 2017 et en 2018	1 775	274	15	5,9

* Taux d'exactitude du sondage, 19 fois sur 20

Les diplômés des programmes en français représentent moins d'enseignants, donc moins de

répondants; les marges d'erreur sont donc plus élevées pour ce sous-groupe.

Diplômés des programmes en français en Ontario

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur
Toutes les années	2 190	261	12 %	6,1 %
2018	277	77	28	11,1
2017	234	40	17	15,5
2009, 2014, 2015 et 2016	1 679	144	9	8,2

Les diplômés en éducation technologique représentent également moins d'enseignants, et les marges

d'erreur sont plus élevées pour ce sous-groupe.

Diplômés en éducation technologique

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Toutes les années	611	73	12 %	11,5 %
2018	72	16	22	24,5
2017	36	5	10	43,8
2009, 2014, 2015 et 2016	503	52	12	13,6

* Nombre de diplômés résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 17 en 2018, 5 en 2017 et 47 de 2009 à 2016

Ce rapport sur les résultats du sondage de 2019 inclut le personnel enseignant qui habitait en Ontario, dans d'autres provinces ou à l'étranger au moment du sondage. Il traite donc de la situation de l'emploi et de l'expérience connexe dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario, dans les écoles indépendantes ainsi que dans celles d'autres provinces et de l'étranger. De plus, le rapport documente les projets des enseignants qui n'étaient pas sur le marché de l'emploi en enseignement au moment du sondage.

Pour comprendre les présentations qui suivent, il faut examiner l'approche suivante des résultats compilés pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario certifiés en 2018. Nous présentons d'abord les résultats sur le taux de chômage et le sous-emploi pour l'ensemble des répondants qui ont activement cherché du travail en enseignement pendant l'année scolaire 2018-2019, qu'ils habitent en Ontario ou ailleurs, qu'ils aient cherché un emploi uniquement dans les écoles indépendantes, dans les écoles financées par les fonds publics ou les deux, et qu'ils aient cherché un emploi dans la province, ailleurs ou les deux. Le rapport fournit ensuite 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 enseignaient ou y cherchaient activement un emploi. Nous approfondissons parfois l'analyse pour montrer des données sur les enseignants qui travaillent dans un conseil scolaire de l'Ontario et sur les sous-groupes

qui œuvrent dans différents types de conseils scolaires.

Dans tout le rapport, on précise dans le titre des graphiques sur quelle tranche de la population ou quel sous-groupe porte les données des graphiques et analyses.

Historique de l'offre de nouveau personnel enseignant et des départs à la retraite en Ontario

Il y a 20 ans, les conseils scolaires de l'Ontario ont vécu une pénurie d'effectifs enseignants provoquée par les départs à la retraite, laquelle a commencé en 1998 et a duré environ cinq ans. Cependant, en 2005, le surplus de personnel enseignant est devenu évident : chaque année, l'écart grandissait entre le nombre de nouveaux enseignants certifiés et le nombre de départs à la retraite dans toute la province. Ce surplus a régulièrement augmenté et le taux de chômage chez les enseignants en début de carrière a atteint un sommet en 2013.

Les études de 2014 et de 2015 ont révélé une nouvelle tendance : le taux de chômage a commencé à baisser par rapport au niveau record. Pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français, ainsi que pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais qualifiés pour enseigner le FLS, le surplus était chose du passé et une nouvelle pénurie semblait être entamée. Le surplus s'était maintenu pour les enseignants anglophones, mais son ampleur avait commencé à diminuer.

Chaque année, les départs à la retraite sont la cause principale des postes à pourvoir 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, financières et démographiques semblent avoir équilibré et modéré leurs effets collectifs sur le nombre global d'emplois en enseignement à pourvoir 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 d'enseignants qui prennent leur retraite dicte largement la demande de nouveau personnel enseignant².

Le graphique qui suit illustre les fluctuations de l'offre et de la demande de remplacement du personnel enseignant à partir de 1998 et les prévisions jusqu'en 2022³.

Les départs à la retraite⁴ se sont multipliés de 1998 à 2002, ce qui a entraîné en Ontario une augmentation des offres d'emploi en enseignement. Les conseils scolaires, inquiets de ce nouveau manque d'enseignants par rapport à la demande, ont recruté activement d'anciens enseignants. La plus grande partie du nouveau personnel enseignant a obtenu un emploi permanent⁵ assez facilement et tôt dans sa carrière, et ce, dans toutes les régions de la province.

Au cours de cette période de cinq ans, l'Ontario a connu un nombre record de départs à la retraite d'enseignants, soit environ 7 200 personnes par année, en moyenne. Les enseignants qui avaient été embauchés en nombres historiquement élevés dans les années 1960 et au début des années 1970 approchaient de l'âge de la retraite. Les modalités de retraite précoce offertes aux membres du

2 Dans ce contexte, «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 et qui y cherchent un poste permanent, un contrat de remplacement à long terme ou de la suppléance.

3 L'annexe 2 de ce rapport présente la méthodologie utilisée pour établir les prévisions.

4 «Départs à la retraite» désigne principalement 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 privées qui ne sont pas membres du RREO prennent leur retraite chaque année. Ils ont été inclus dans les prévisions de retraite, et les données les concernant sont tirées du rapport sur les prévisions 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

5 «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.

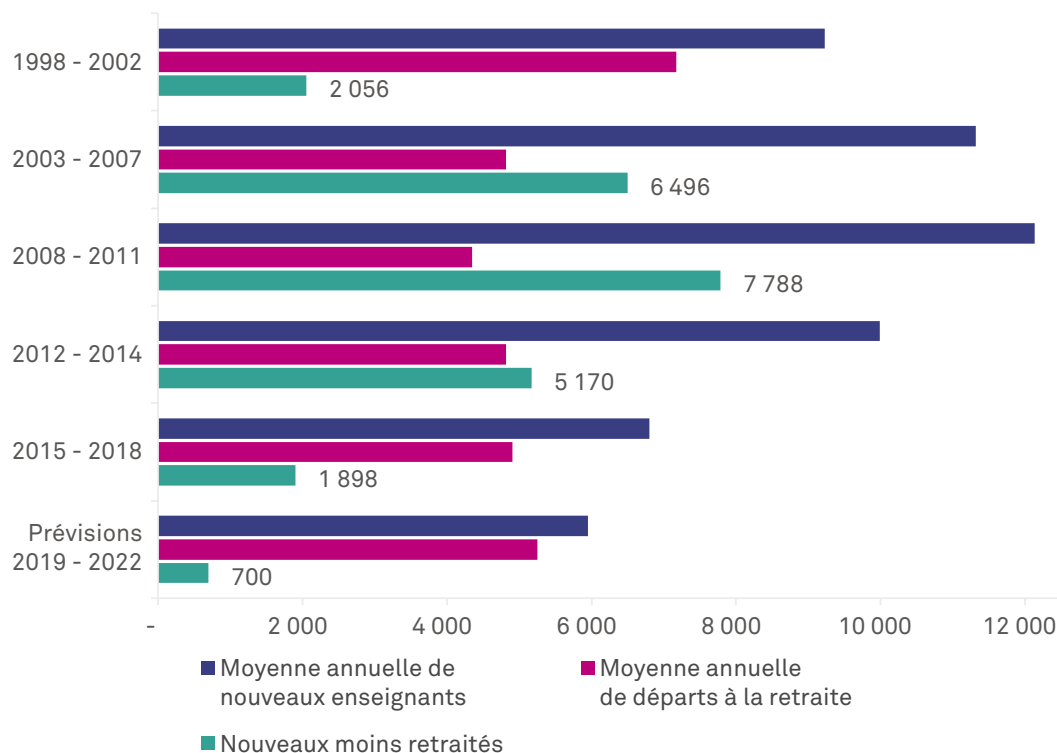
RREO en 1998 et l'âge de la population enseignante ont accéléré et provoqué une vague de départs à la retraite, laquelle a duré cinq ans. À ce moment-là, peu de nouveaux enseignants accédaient à la profession chaque année comparativement à la décennie suivante.

Dans la plupart des 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 avaient laissé un nombre inhabituellement élevé de postes vacants. Cette situation a ouvert des postes pour les quelque 9 200 enseignants nouvellement certifiés en Ontario annuellement. Ce total s'élevait en moyenne à quelque 2 000 enseignants nouvellement certifiés chaque année au-delà du nombre de départs à la retraite. La différence était suffisante pour permettre aux conseils scolaires de

pourvoir les postes vacants. Tout au long de cette période, le taux de chômage des enseignants en début de carrière a été très faible.

Toutefois, à partir de 2003, de moins en moins d'enseignants en Ontario ont pris leur retraite, car le nombre record de personnes se qualifiant pour 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 d'éducation 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 en Australie, au Royaume-Uni ou ailleurs à l'étranger. De plus, un grand nombre d'enseignants d'autres provinces et pays sont venus s'établir en Ontario.

Départs à la retraite et nouveaux enseignants : moyennes annuelles



À partir de 2005, le marché de l'emploi pour le personnel enseignant anglophone est devenu un peu plus compétitif, et cette tendance s'est accentuée au cours de la décennie qui a suivi. Les débouchés pour les nouveaux enseignants, en particulier ceux qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen, étaient de plus en plus limités en raison du nombre sans cesse croissant de nouveaux pédagogues.

Chaque année, un nombre grandissant de nouveaux enseignants signalaient qu'ils ne trouvaient pas de travail et qu'ils prenaient plus de temps pour passer de la suppléance à la journée à un contrat à plus long terme et à un poste permanent, de même que d'un poste à temps partiel à un poste 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 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 de façon importante à 6 500 pour atteindre près de 7 800 chaque année de 2008 à 2011, soit presque quatre fois plus que dans la décennie précédente.

L'offre excédentaire augmentant d'année en année, le surplus d'enseignants n'a plus touché que les enseignants anglophones des cycles primaire-moyen en début de carrière, mais aussi les enseignants du secondaire, y compris ceux de sciences et de mathématiques, et, dans une bien moindre mesure, les enseignants francophones ou de FLS.

Pendant ce temps, le nombre d'inscriptions aux programmes consécutifs de formation à l'enseignement a fortement chuté en raison de la compétition 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 moins de 9 500 par année en 2013 et en 2014.

De 2012 à 2014, après une décennie de croissance stable, la situation des nouveaux enseignants certifiés en Ontario a commencé à se renverser. 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 certifiés sortant annuellement des collèges frontaliers des États-Unis a baissé brusquement de plus de 60 %. Parallèlement, le nombre de nouveaux membres de l'Ordre formés

ailleurs que dans la province a chuté de plus de 40 %.

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, soit une baisse de 18 %.

Au cours de ces trois années, les départs à la retraite ont augmenté quelque peu, soit en moyenne 450 départs à la retraite de plus qu'au cours des quatre années précédentes. 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.

La mise en œuvre du programme de formation à l'enseignement prolongé en 2015 et la réduction du nombre de places financées par le gouvernement dans les programmes de formation initiale à l'enseignement ont eu d'importantes répercussions sur le nombre de nouveaux enseignants dans les années qui ont suivi. Le nombre moyen d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario a chuté considérablement par rapport aux moyennes beaucoup plus élevées des 12 années précédentes. La différence annuelle entre le nombre d'enseignants ayant nouvellement obtenu l'autorisation d'enseigner et le nombre de départs à la retraite entre 2015 et 2018 est très semblable à celle observée entre 1998 et 2002, période marquée par une brève pénurie de personnel enseignant; les conseils

scolaires avaient alors intensifié leurs efforts de recrutement pour pourvoir les postes vacants en raison des départs à la retraite.

L'Ontario entame maintenant une période de plusieurs années pendant lesquelles le nombre d'enseignants ayant nouvellement obtenu l'autorisation d'enseigner et le nombre de départs à la retraite prévus seront beaucoup plus près de l'équilibre. Ce presque équilibre entre l'offre de nouveau personnel enseignant et la demande de remplacement est une situation totalement différente de celles qui se sont succédé au cours des 20 dernières années. Étant donné que chaque année, certains enseignants nouvellement certifiés délaissent l'enseignement pour poursuivre leurs études ou pour des raisons personnelles, quittent l'Ontario pour enseigner ailleurs ou décident de poursuivre une autre carrière que celle d'enseignant à l'élémentaire ou au secondaire, le nombre prévu de nouveaux enseignants est insuffisant pour pourvoir les postes laissés vacants par les départs à la retraite et pour répondre aux besoins de recrutement qui découlent de l'augmentation des inscriptions dans certaines régions de la province.

L'introduction en 2015 des exigences accrues en matière de formation à l'enseignement a contribué à la chute du nombre annuel de postulants au programme consécutif, nombre qui est passé d'environ 9 500 à 4 300.

L'amélioration continue du marché de l'emploi a permis à ce bassin de futurs enseignants potentiels de se renforcer pour atteindre environ 7 000 en 2019.

Les résultats du sondage de 2019 indiquent que le surplus de personnel enseignant accumulé récemment tire à sa fin. Les départs à la retraite et les décès d'enseignants actifs de l'Ontario qui participent au Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devraient se chiffrer à environ 5 500 en moyenne par année jusqu'en 2025⁶. À moins qu'il n'y ait une augmentation de l'offre dans une ou plusieurs des diverses sources de personnel enseignant en Ontario, les pénuries d'enseignants pourraient dépasser largement les pénuries d'enseignants de français et de FLS connues au cours des dernières années.

Au moment de la rédaction de ce rapport, un plan gouvernemental avait été annoncé en vue d'augmenter considérablement le nombre d'élèves par classe au secondaire entre 2019 et 2023; on prévoit atteindre cet objectif en ne remplaçant pas les enseignants qui prennent leur retraite. Les estimations gouvernementales du nombre d'emplois en enseignement qui pourraient être éliminés grâce à l'augmentation proposée de l'effectif des classes varient largement⁷. À la limite supérieure de ces estimations, le rythme et l'ampleur des prévisions de pénurie d'enseignants en Ontario contenues dans le présent

6 Rapport 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. L'analyse estime le nombre de départs à la retraite d'enseignants et/ou le nombre de décès de participants actifs au régime de retraite.

7 L'annexe 3 ci-jointe résume le plan du gouvernement, qui en est à l'étape des consultations sectorielles et des négociations contractuelles au moment de la rédaction du présent rapport.

rapport et les effets sur la progression de la carrière des nouveaux enseignants seraient touchés.

Points saillants du sondage de 2019

Les plus récents constats du sondage confirment et étendent la tendance positive des possibilités d'emploi en Ontario pour les enseignantes et enseignants en début de carrière. Ces tendances sont évidentes en observant le faible taux de chômage des diplômés en enseignement de l'Ontario, l'augmentation de l'emploi à temps plein, le passage plus rapide d'un emploi précaire à un emploi permanent et l'obtention plus rapide de plus nombreuses journées de suppléance des enseignants qui n'ont pas encore obtenu de contrat de remplacement à long terme ou de poste permanent.

Le taux de chômage du personnel enseignant en première année de carrière a chuté à seulement 5 %. Le taux de chômage moyen⁸ chez les diplômés de l'Ontario de la deuxième à la cinquième année de carrière est descendu à 3 %. Le marché de l'emploi en enseignement en Ontario évolue très rapidement, ces taux étant nettement inférieurs à ceux d'il y a quelques années à peine. Aussi récemment qu'en 2016, le taux de chômage des enseignants en première année de carrière s'élevait à 24 %; celui des enseignants de la deuxième à la

cinquième année de carrière se situait à 9 %.

Quatre diplômés en enseignement en première année de carrière en Ontario sur 5 (81 %) considèrent maintenant qu'ils jouissent du plein emploi⁹, un pourcentage encore plus élevé que celui colligé lors de notre sondage de 2006 (70 %).

Les diplômés des programmes en français en première année de carrière ne signalent aucun chômage en Ontario pour la troisième année consécutive. En 2019, les diplômés du programme en anglais qualifiés pour enseigner le FLS n'ont déclaré aucun chômage. Il s'agit de la deuxième année consécutive où l'on observe un taux de chômage négligeable pour ce groupe; depuis 2015, à la première année de carrière, le taux de chômage s'est maintenu à 5 % ou plus bas.

Les diplômés du programme en anglais qui n'étaient pas qualifiés pour enseigner le FLS au moment du sondage de 2019 connaissent un taux de chômage de 7 % en Ontario, une baisse comparativement aux taux de 9 % en 2018, de 19 % en 2017 et du pic de chômage de 45 % en 2013.

Le taux de chômage en Ontario est maintenant faible pour le personnel

8 Le «chômage» dans cette série de sondages annuels fait référence aux répondants qui affirment avoir activement cherché des possibilités d'emploi en enseignement, mais qui n'ont travaillé à aucun moment pendant l'année scolaire, pas même en faisant de la suppléance à la journée.

9 Le «plein emploi» est un statut autoévalué par les enseignants qui se déclarent employés comme enseignants à l'élémentaire ou au secondaire et qui disent avoir travaillé en enseignement autant qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire. Ils peuvent travailler à temps plein ou à temps partiel dans des écoles financées par les fonds publics ou des écoles indépendantes, et ils peuvent occuper un emploi permanent, faire des remplacements à long terme ou de la suppléance à la journée, et ce, en Ontario ou ailleurs.

enseignant en première année de carrière à tous les cycles. Les diplômés enseignant aux cycles primaire-moyen, moyen-intermédiaire et intermédiaire-supérieur connaissent en 2019 un taux de chômage de l'ordre de 3 à 6 %. Ces taux se trouvaient entre 29 et 34 % aussi récemment qu'en 2014. Bien qu'il soit nécessaire d'émettre une mise en garde en raison du faible nombre de diplômés du programme d'éducation technologique et de leurs réponses peu nombreuses au fil des ans, ce groupe a également enregistré une forte baisse du chômage au cours des cinq dernières années, et on ne signale aucun chômage pour une deuxième année de suite.

Parmi les diplômés du programme en anglais qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur, ceux qui sont qualifiés pour enseigner les mathématiques ou les sciences continuent de profiter d'un avantage sur le marché. En effet, ceux-ci rapportent un taux de chômage de 4 % en 2019, une baisse par rapport au taux de 16 % en 2016. Ceux qui ne possèdent pas ces qualifications en plus grande demande comparativement aux autres matières connaissent un taux de chômage de 8 % en 2019, ce qui représente une forte baisse par rapport au taux de 38 % enregistré en 2016. On observe un avantage semblable chez les enseignants anglophones qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire. Pour la deuxième année consécutive, aucun enseignant qualifié pour enseigner les mathématiques ou les sciences aux cycles moyen-intermédiaire

n'a déclaré être au chômage. Cette donnée se compare à un taux de chômage de 7 % pour les enseignants qualifiés pour enseigner d'autres matières.

À une exception près, les enseignants en première année de carrière de toutes les régions de la province font état d'un faible taux de chômage, ce dernier variant de 2 à 6 % en 2019¹⁰.

Les enseignants en première année de carrière en Ontario ont obtenu plus de postes permanents en 2019 : de 15 % seulement deux ans auparavant, ce taux a grimpé à 22 %. Toutefois, l'obtention d'un poste permanent varie considérablement selon la langue d'enseignement. Parmi les enseignants des conseils scolaires de langue française, 57 % ont déclaré avoir obtenu un poste permanent. Les enseignants de français langue seconde des conseils scolaires de langue anglaise jouissent d'un taux de postes permanents de 37 %. Seulement 6 % des enseignants de conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS ont décroché un emploi permanent au cours de leur première année de carrière.

Cette disparité est évidente tout au long des premières années de carrière : les postes permanents à la cinquième année de carrière se situent à 87 % pour les enseignants des conseils scolaires de langue française, à 83 % pour les enseignants de FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise, et à seulement 45 % pour les autres

10 C'est la région de Thunder Bay qui fait exception en raison du très petit nombre de diplômés en première année de carrière et de leurs réponses peu nombreuses.

enseignants des conseils scolaires de langue anglaise.

Les deux priorités majeures des enseignants en début de carrière en ce qui concerne la recherche d'un emploi sont d'obtenir un emploi permanent le plus rapidement possible et de travailler près de leur lieu de résidence actuel. Les enseignants en première année de carrière semblent maintenant un peu moins disposés à déménager pour obtenir leur premier emploi en enseignement. Le choix prioritaire de «travailler là où je peux trouver un emploi» est passé de la troisième priorité en 2017 à la sixième en 2019, derrière l'enseignement de matières en particulier, l'enseignement à un niveau scolaire précis et la connaissance du conseil scolaire.

Les nouveaux enseignants signalent plus fréquemment des emplois en première année de carrière dans le système scolaire public de l'Ontario. Un plus grand nombre d'enseignantes et d'enseignants résidant en Ontario en première année de carrière dans la province trouvent un emploi dans les conseils scolaires : de 71 % en 2017 à 86 % en 2019. Au cours des deux dernières années, la première année d'enseignement dans les écoles indépendantes est passée de 15 à seulement 6 %, et l'enseignement à l'extérieur de la province est passé de 8 à 6 %.

Toujours en 2019, le renforcement du marché de l'emploi en enseignement s'est traduit par d'autres gains pour la plupart des nouveaux enseignants

agréés de l'Ontario formés à l'extérieur de la province. Les Ontariens formés à l'étranger, ceux qui ont effectué leur formation à l'enseignement dans des collèges frontaliers des États-Unis et les enseignants venus s'installer en Ontario à la suite de leur formation dans une autre province canadienne ont tous connu un taux de chômage en première année de carrière variant de 5 à 8 %. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2018 continuent d'accuser un retard considérable par rapport à tous les autres groupes avec un taux de chômage de 40 %.

Les enseignants en début de carrière qui font de la suppléance effectuent beaucoup moins de perfectionnement professionnel que ceux qui occupent un emploi permanent ou qui obtiennent un contrat de remplacement à long terme. La plupart d'entre eux n'ont pas accès au perfectionnement professionnel, à l'orientation, au mentorat et aux évaluations des directions d'école : des services officiels et non officiels offerts à l'école à leurs collègues détenant un contrat de remplacement à long terme ou occupant un poste permanent. Ils participent moins avec d'autres pédagogues à des associations spécialisées dans une matière, à l'apprentissage collaboratif et aux recherches-actions menées par le personnel enseignant. Si de nombreux suppléants suivent des cours menant à une qualification additionnelle, ils le font toutefois pendant leur temps libre et en utilisant leurs propres ressources financières.

Contexte : Marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les enseignants agréés de l'Ontario en début de carrière

En Ontario, le marché de l'emploi en enseignement de 2019 est beaucoup moins chargé d'enseignants en début de carrière s'arrachant des emplois que dans la majeure partie des 20 dernières années.

Plusieurs facteurs ont réduit le nombre de diplômés en début de carrière s'arrachant des emplois en Ontario au cours des dernières années :

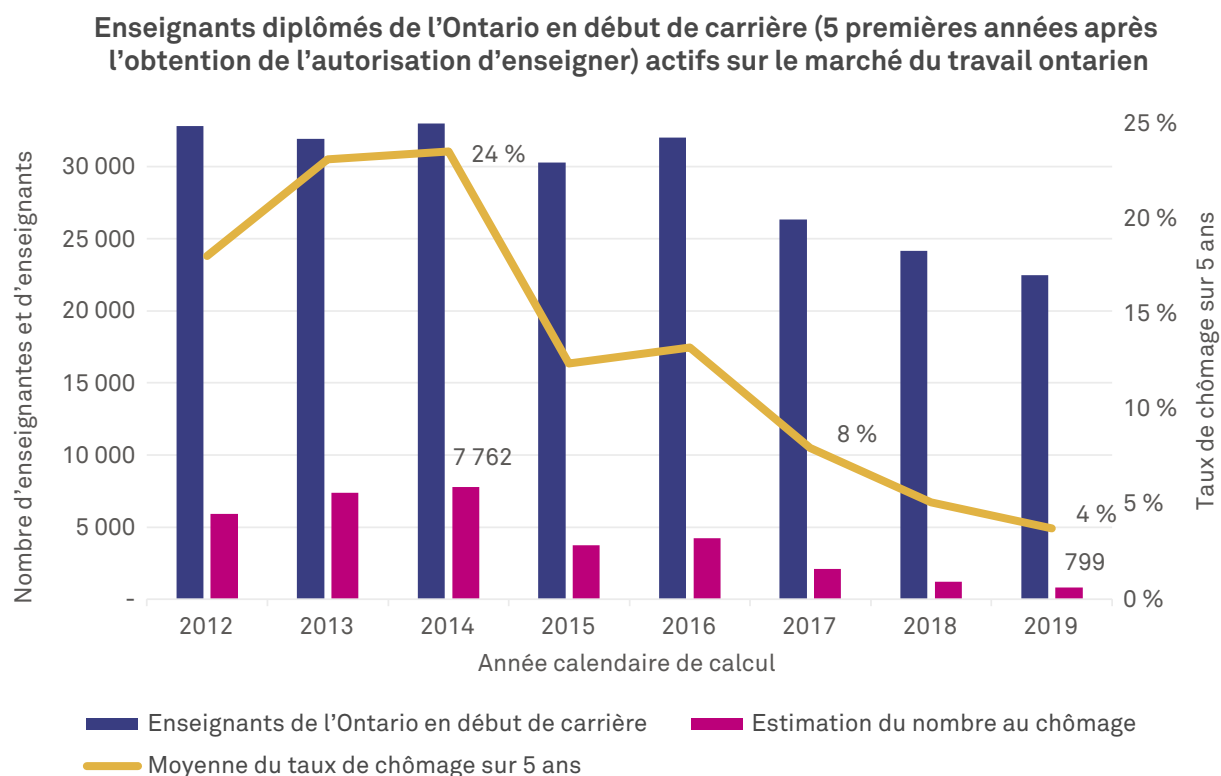
- nombre réduit d'inscriptions dans les facultés d'éducation de l'Ontario depuis 2012, particulièrement depuis l'instauration du programme de formation à l'enseignement prolongé;
- importante diminution du nombre d'enseignants formés à l'extérieur de la province et détenant l'autorisation d'enseigner en Ontario depuis 2012;
- jusqu'à récemment, nombre grandissant d'enseignants en début de carrière ne renouvelant pas leur autorisation d'enseigner en Ontario;
- jusqu'à récemment aussi, nombre plus élevé de diplômés commençant leur carrière en enseignement à l'extérieur de la province;
- diplômés enseignant à l'extérieur de la province et reportant leur retour en Ontario;

- diminution du taux de chômage.

À la lumière des réponses des enseignants de l'Ontario au sondage sur la transition à l'enseignement de 2012 à 2019¹¹, du taux de chômage des enseignants de leur première à leur cinquième année de carrière, de même que des données du tableau de l'Ordre, nous présentons ci-dessous le marché de l'emploi à fluctuations rapides qui attend les enseignants en début de carrière en Ontario.

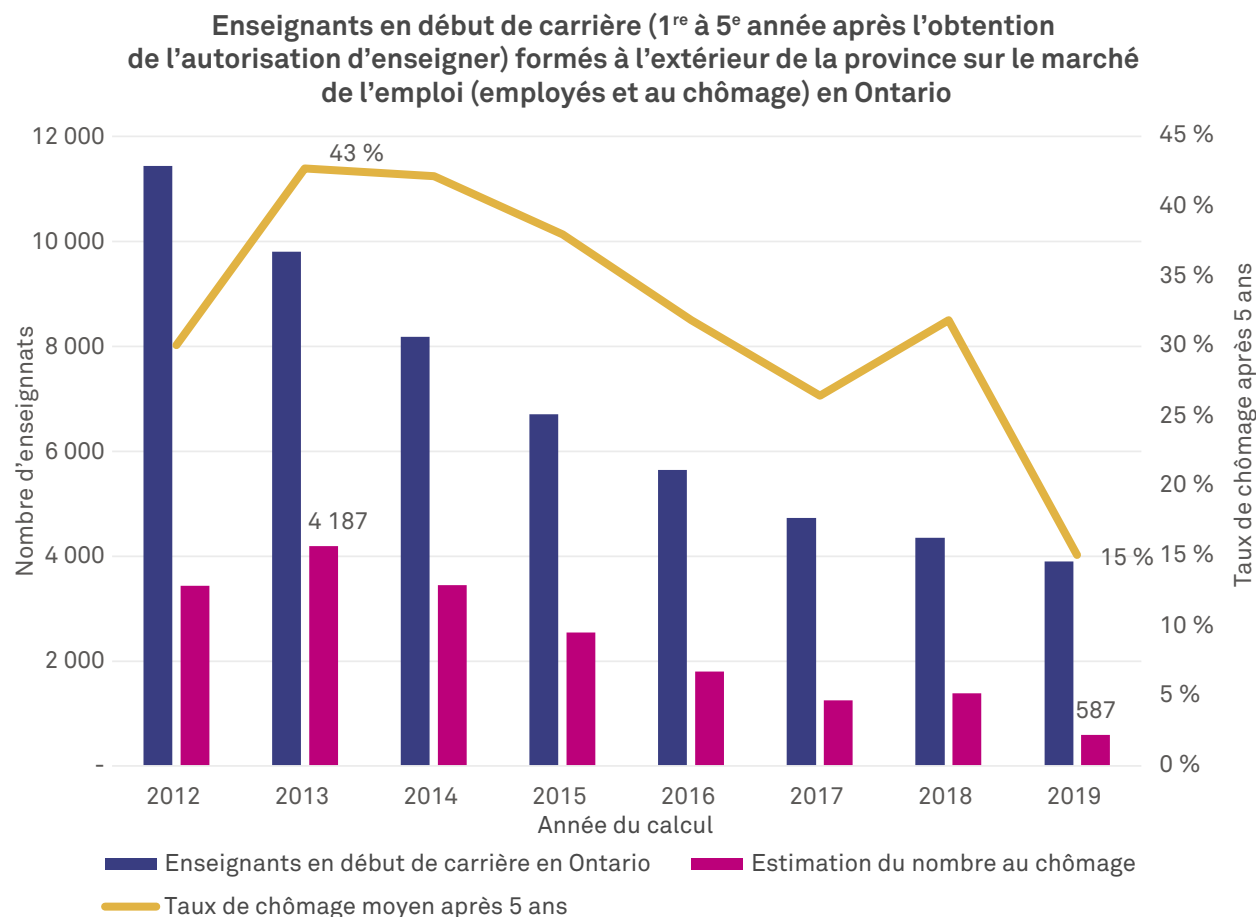
Le nombre de diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario résidant dans la province, participant activement au marché de l'emploi en enseignement de la province et ayant moins de cinq ans d'expérience depuis l'obtention de leur autorisation d'enseigner initiale a chuté d'environ 33 000 en 2014 à 22 500 en 2019. Dans l'intervalle, le taux de chômage moyen de ces enseignants en début de carrière a chuté de 24 à 4 %. Le nombre réduit de ces enseignants en début de carrière sur le marché de l'emploi de l'Ontario, ainsi que le taux de chômage à la baisse, font prévoir une diminution du nombre estimé de diplômés au chômage en début de carrière d'environ 7 700 en 2014 à quelque 800 en 2019, soit presque dix fois moins d'enseignants.

¹¹ La participation au marché de l'emploi en enseignement en Ontario fait référence aux enseignants qui disent être employés ou chercher un emploi en enseignement en Ontario ou qui affirment ne pas avoir cherché d'emploi en enseignement parce qu'ils étaient découragés par le marché de l'emploi en Ontario.



La même méthodologie peut être utilisée pour estimer l'évolution du nombre d'enseignants sans emploi mais actifs sur le marché du travail parmi les divers groupes formés dans d'autres provinces et à l'étranger et qui obtiennent par la suite leur autorisation d'enseigner en Ontario¹².

¹² Ces enseignants formés à l'extérieur de la province comprennent les Ontariens formés dans un collège frontalier des États-Unis, dans une autre province ou à l'étranger, de même que des enseignants d'autres provinces canadiennes et de l'étranger qui ont généralement obtenu leur certificat de qualification et d'inscription pour pouvoir enseigner en Ontario.



Le nombre d'enseignants en début de carrière¹³ formés à l'extérieur de la province et actifs sur le marché du travail en enseignement de l'Ontario a chuté considérablement, passant d'un sommet d'environ 11 400 enseignants en 2012 à quelque 3 900 en 2019.

Le taux de chômage moyen a également diminué fortement. En raison de ces deux facteurs, le nombre estimé

d'enseignants sans emploi est passé d'environ 4 200 en 2012 à quelque 600 en 2019¹⁴.

Si l'on combine les diplômés en enseignement et les enseignants agréés de l'Ontario dans leurs cinq premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner, notre estimation du nombre d'enseignantes et d'enseignants au chômage à la recherche

¹³ Les enseignants en début de carrière dans le présent rapport désignent ceux qui sont dans leurs cinq premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Nombre de ces enseignants ont entamé leur carrière auparavant dans d'autres territoires de compétence.

¹⁴ Nous émettons une mise en garde quant à nos estimations pour ces groupes d'enseignants. Parce que les sondages annuels menés auprès des enseignants de l'extérieur de la province ne portent que sur les deux premières années suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, il a été nécessaire d'estimer la courbe d'amélioration de leur situation d'emploi de la troisième à la cinquième année de carrière en supposant des améliorations proportionnelles aux résultats des sondages menés auprès des diplômés en enseignement de l'Ontario à cette étape de leur carrière.

active d'un emploi en Ontario est passée d'environ 12 000 personnes au plus fort du surplus en 2013-2014 à quelque 1 400 en 2019.

Compte tenu du faible nombre prévu de nouveaux diplômés en enseignement en Ontario et de nouveaux enseignants en Ontario provenant d'autres territoires de compétence – nombre à peine égal aux départs à la retraite prévus –, la tendance à la baisse de la compétition en début de carrière se poursuivra au cours des prochaines années sur le marché de l'emploi en Ontario.

Bien que le surplus d'enseignants disponibles en Ontario se soit grandement résorbé au cours des dernières années, un autre groupe d'enseignants agréés de l'Ontario constitue une source potentielle pour pourvoir les postes vacants dans la province au cours des prochaines années.

Les diplômés de la formation à l'enseignement de l'Ontario ont quitté la province en plus grand nombre qu'à l'habitude pendant les années où la province a connu un surplus d'enseignants. Une analyse du tableau des enseignantes et des enseignants de l'Ordre indique que 2 644 diplômés de l'Ontario ayant obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des dix dernières années résident à l'extérieur de la province et demeurent membres en règle de l'Ordre. Nous savons, d'après les données de notre sondage annuel, que la majorité de ces enseignants espèrent

revenir enseigner en Ontario dans l'avenir.

Toutefois, la mesure dans laquelle les conseils scolaires de l'Ontario peuvent puiser dans ce bassin supplémentaire d'enseignants est actuellement limitée par le processus d'embauche par étape du personnel enseignant dans les conseils scolaires de langue anglaise.

Processus d'embauche dans les conseils scolaires de langue anglaise

La loi déposée pour la première fois au plus fort du surplus de personnel enseignant à l'automne 2012 continue d'exiger une voie d'accès graduelle à un emploi permanent comme enseignant dans les conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario. Les nouveaux enseignants doivent normalement commencer à travailler pour un conseil scolaire en faisant de la suppléance à la journée avant de pouvoir décrocher un contrat de remplacement à long terme, puis postuler un emploi permanent au sein du même conseil scolaire. La suppléance effectuée n'est pas transférable aux fins de l'admissibilité aux concours d'emploi d'un autre conseil scolaire.

Cette exigence a été abandonnée pour l'embauche dans les conseils scolaires de langue française il y a environ cinq ans, lorsque la pénurie d'enseignants francophones s'est installée.

Ce contexte est important pour comprendre comment le marché de l'emploi s'améliore pour les diplômés des programmes en anglais. Si les

possibilités d'emploi augmentent pour les enseignants en début de carrière, la plupart de ces nouveaux enseignants de l'Ontario continuent d'accéder graduellement au plein emploi. La plupart d'entre eux doivent encore passer de nombreux mois, voire des années, sur des listes de suppléance dans un même conseil scolaire avant d'être admissibles à poser leur candidature pour obtenir un contrat de remplacement à long terme ou un emploi permanent au sein de ce conseil scolaire. Ils ne peuvent pas non plus poser leur candidature pour obtenir un contrat de remplacement à long terme ou un emploi permanent dans d'autres conseils scolaires.

Cependant, en 2019, notre recherche montre qu'un plus grand nombre d'enseignants figurant sur la liste de suppléance de conseils scolaires de langue anglaise obtiennent des mandats presque à temps plein en attendant leur admissibilité à poser leur candidature pour obtenir des contrats moins précaires.

2. Situation d'emploi

Les enseignantes et enseignants en début de carrière déclarent d'autres gains sur le plan de l'emploi en 2019

Le taux de chômage¹⁵ des enseignants agréés formés en Ontario en première année de carrière¹⁶ a continué de chuter cette année, passant de 6 % en 2018 à seulement 5 % en 2019¹⁷. Le taux de chômage moyen des enseignants dans leur deuxième à cinquième année de carrière a également continué de baisser, passant de 5 % en 2018 à 3 % en 2019.

Au cours des six dernières années, le taux de chômage des enseignants en première année de carrière a chuté de 33 points, passant de 38 à 5 %. Le taux

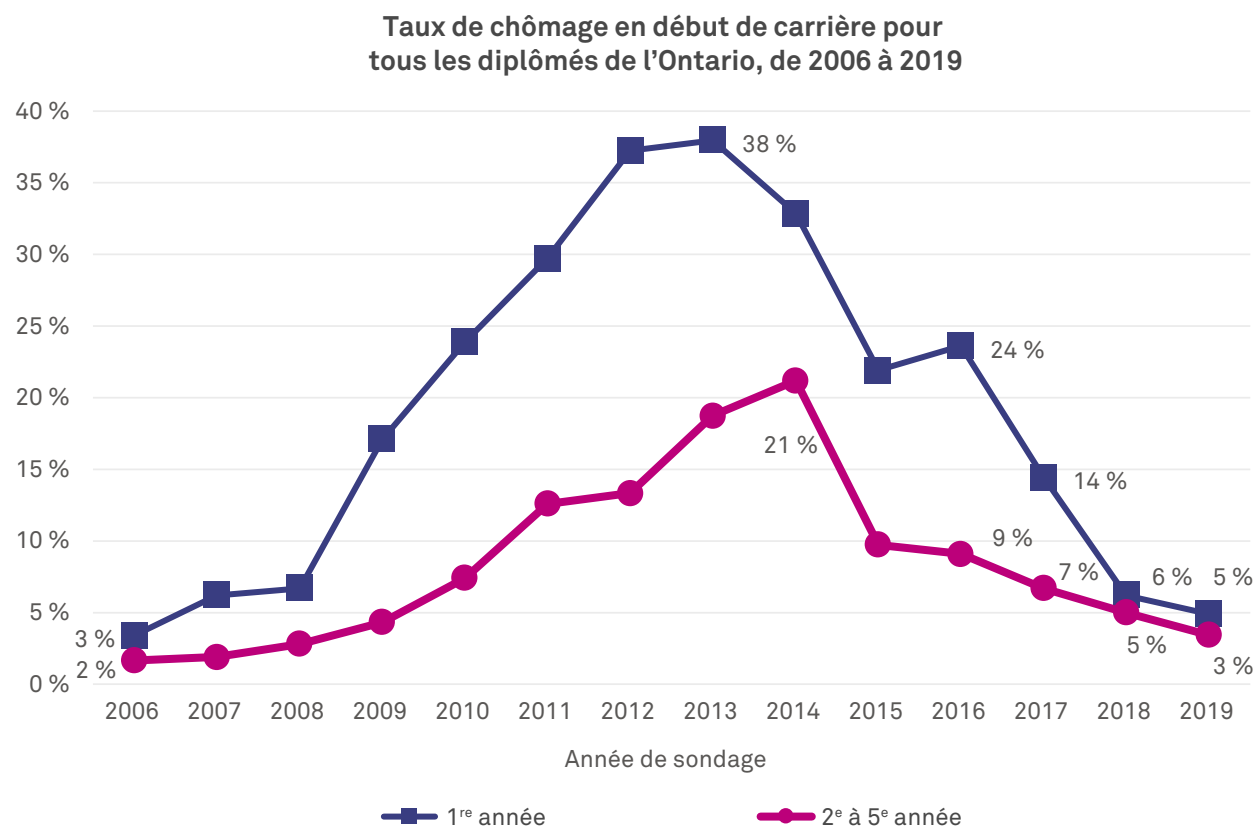
de chômage des enseignants dans leur deuxième à cinquième année de carrière a quant à lui diminué de 18 points au cours des cinq dernières années, passant de 21 à seulement 5 %.

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière est maintenant inférieur à celui de 2007. Le taux de chômage des enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière est à peu près le même qu'en 2008. Les répercussions de la pénurie d'enseignants sur le taux de chômage élevé en début de carrière, qui dure depuis dix ans, sont terminées.

15 Les taux de chômage comprennent les enseignants qui affirment ne pas avoir cherché d'emploi en enseignement parce qu'ils étaient découragés par les perspectives d'emploi; les taux excluent les enseignants qui ne sont pas sur le marché du travail et qui disent avoir choisi pour d'autres raisons personnelles de ne pas poser leur candidature à un poste en enseignement au cours de l'année scolaire 2018-2019.

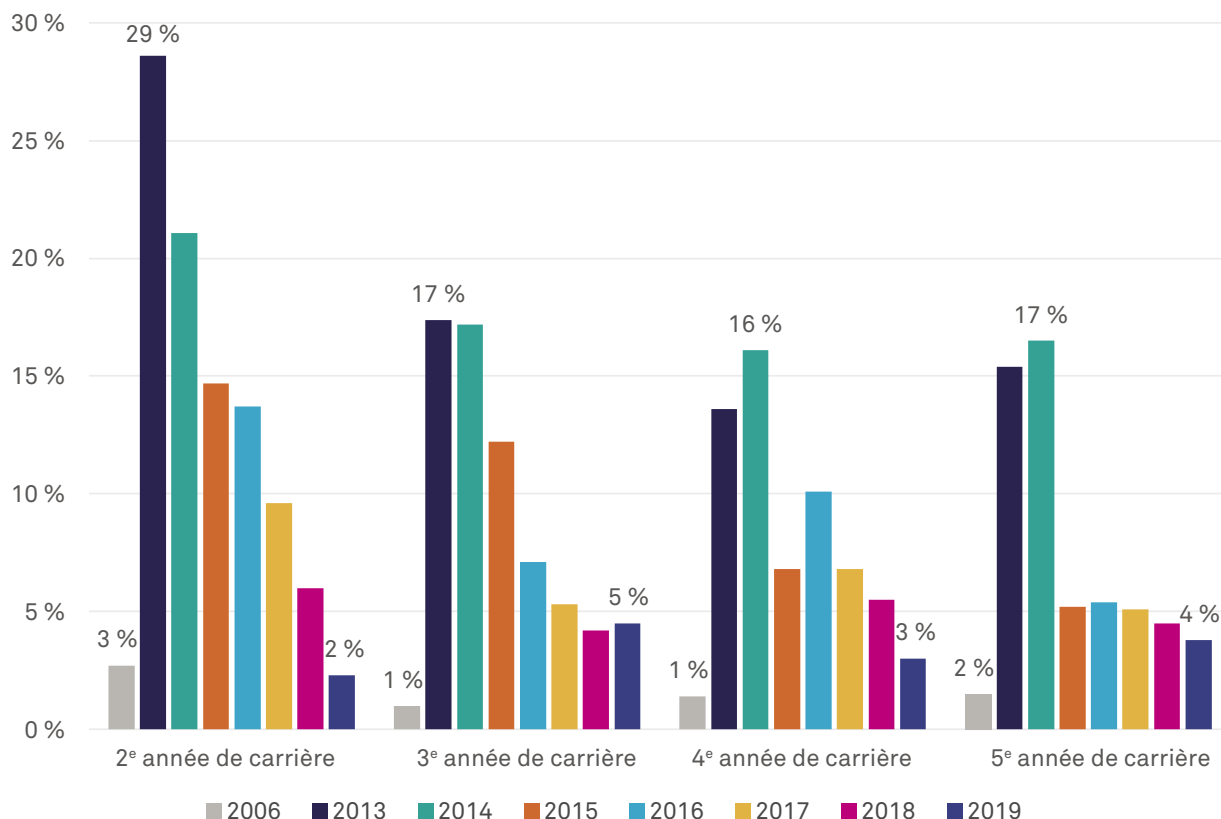
16 Ce graphique et les autres publiés dans ce rapport précisent si les données incluent tous les diplômés de l'Ontario des années étudiées ou seulement ceux résidant en Ontario.

17 Sauf indication claire, les données se rapportent aux enseignants nouvellement agréés qui obtiennent leur diplôme d'un programme de formation à l'enseignement offert en Ontario, y compris les programmes offerts en vertu d'une permission.



En observant davantage la situation des enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière, nous constatons que le taux de chômage actuel pour chaque année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale est nettement inférieur à celui de l'année la plus creuse pour cette cohorte (2013 ou 2014). Le taux de chômage a dégringolé dans le plus récent sondage auprès des enseignants en deuxième année de carrière; il a également baissé pour les enseignants en quatrième et en cinquième année de carrière.

Taux de chômage des diplômés de l'Ontario, de 2013 à 2019



Le taux de chômage des enseignants en deuxième année de carrière est inférieur à celui de 2006, avant la période de surplus. Le taux de chômage des enseignants dans leur troisième à cinquième année de carrière, bien qu'il ait beaucoup diminué par rapport aux années de surplus où il avait atteint des sommets, est plus élevé en 2019 qu'en 2006.

En plus de mesurer le taux de chômage du personnel enseignant en début de carrière, notre sondage annuel nous permet de déterminer la proportion d'enseignants qui affirme jouir du plein emploi et celle qui se considère comme sous-employée¹⁸.

Certains enseignants choisissent la suppléance ou l'enseignement à temps partiel au début de leur carrière. D'autres n'enseignent pas pour poursuivre leurs

18 Cette étude définit le «plein emploi» comme le statut des enseignants qui affirment :

- être actifs sur le marché de l'emploi en tant qu'enseignants à l'élémentaire ou au secondaire ou à la recherche d'un tel emploi;
- être employés dans une certaine mesure comme enseignants pendant une partie ou la totalité de l'année scolaire;
- avoir travaillé autant qu'ils le voulaient tout au long de l'année scolaire.

Ceux qui disent avoir travaillé en enseignement, mais pas autant qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire, sont considérés comme «sous-employés».

études, pour des raisons familiales ou pour d'autres raisons personnelles.

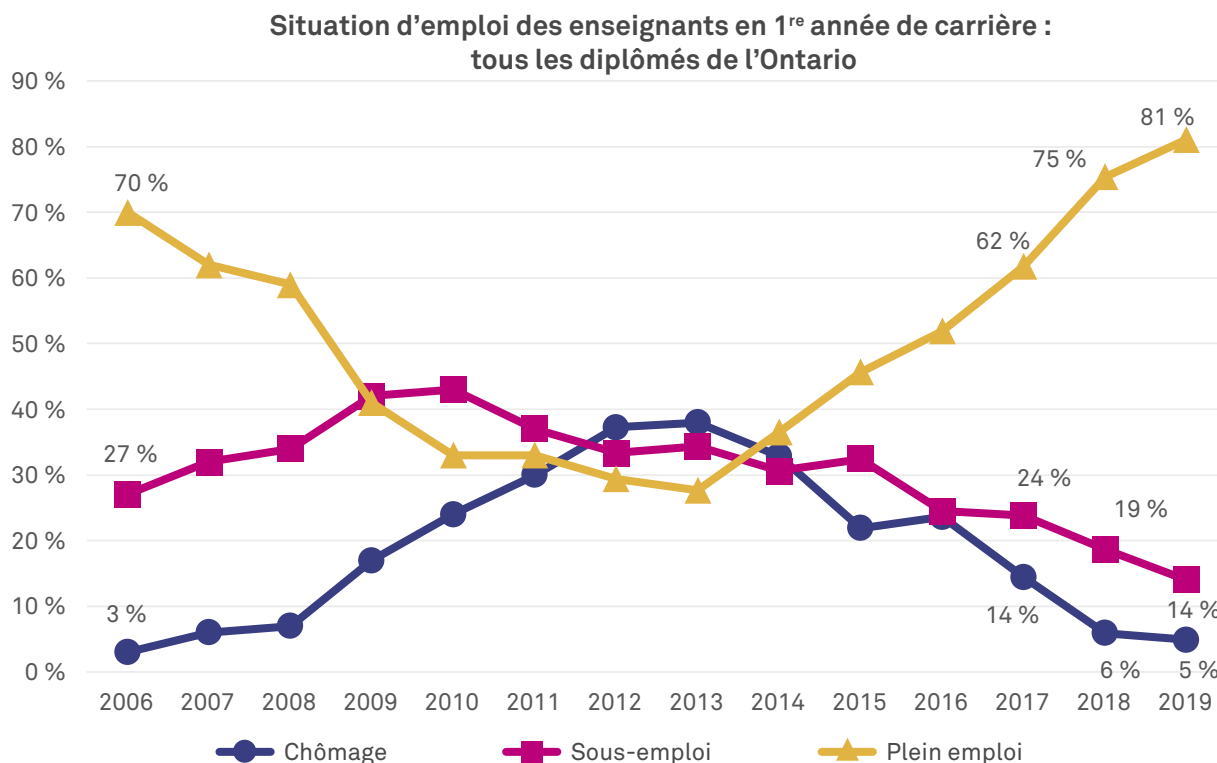
Les enseignants à la recherche active d'un emploi en enseignement (y compris ceux qui veulent enseigner, mais qui disent ne pas avoir postulé parce qu'ils sont découragés par les perspectives d'emploi) sont considérés comme des chômeurs. Ceux qui signalent ne pas avoir autant travaillé qu'ils le voulaient au cours d'une année scolaire en particulier sont considérés comme sous-employés.

Par ailleurs, les enseignants qui disent avoir volontairement pris un congé d'un an pour faire autre chose et qui n'ont pas cherché d'emploi comme enseignant à l'élémentaire ou au secondaire en Ontario ou ailleurs ne sont pas considérés être sur le marché du travail et sont exclus de cette analyse.

En plus de la baisse continue du taux de chômage, la proportion d'enseignants en première année de carrière qui se considèrent comme sous-employés a également diminué à 14 % en 2019¹⁹, soit 13 points plus bas que dans notre sondage de 2006.

Quatre enseignants en première année de carrière sur cinq (81 %) disent qu'ils ont enseigné en 2018-2019 et qu'ils ont eu autant de travail qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire. Ce taux dépasse celui de 70 % de l'année scolaire 2005-2006, avant que les premiers effets du surplus de personnel enseignant ne se fassent sentir dans les résultats du sondage.

¹⁹ Les «enseignants sous-employés» rassemblent les suppléants et certains enseignants sous contrat de remplacement à long terme. Ce groupe comprend aussi les enseignants détenant un emploi permanent à temps partiel et ceux occupant un emploi permanent à temps plein, mais seulement pendant une partie de l'année scolaire.



Mon conseil scolaire a besoin de plus d'enseignants. Il m'a été facile de trouver un emploi parce que la demande était très forte. J'ai travaillé à temps plein même avant d'obtenir mon contrat actuel de remplacement à long terme.

Diplômée pour enseigner les mathématiques et la géographie aux cycles intermédiaire-supérieur, certifiée en 2018, enseignante à Peterborough

Parmi les enseignants qui travaillaient au moment du sondage de cette année, seulement 69 % ont déclaré qu'ils détenaient un emploi à temps plein. Le taux d'emploi à temps plein de cette année est un peu en dessous du taux de 74 % déclaré en 2006. Une partie de cette différence peut refléter un changement dans les attentes des enseignantes et enseignants en début de

carrière en ce qui a trait aux paramètres du plein emploi.

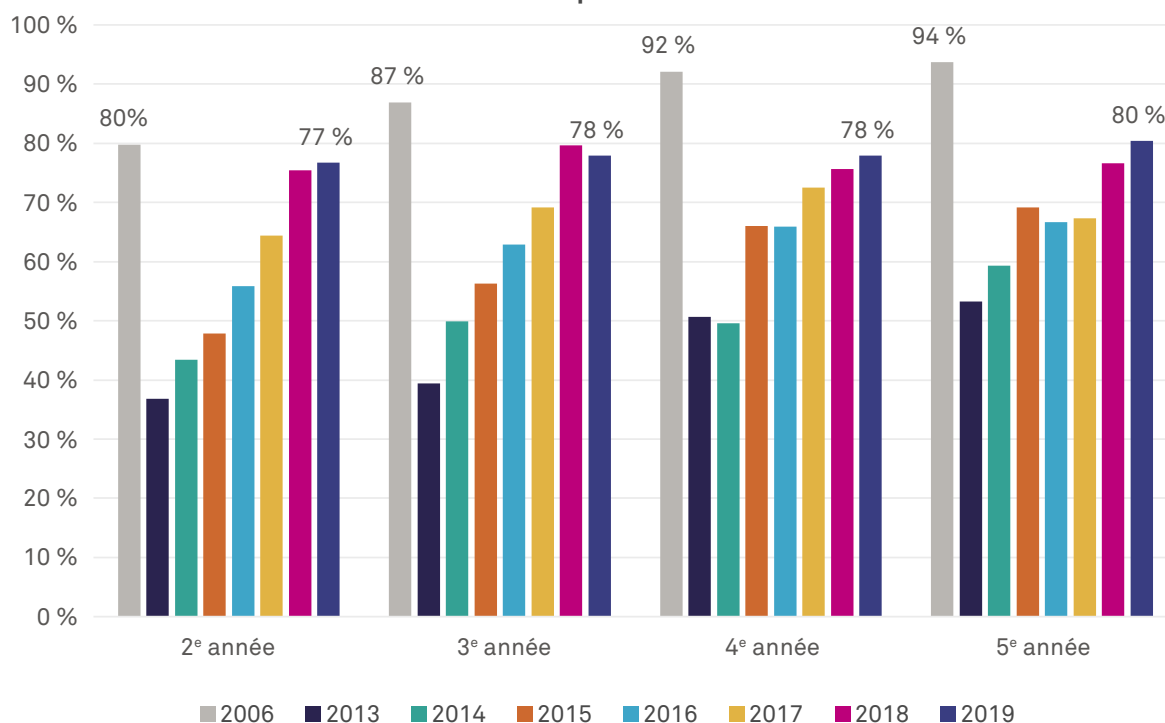
Ce taux relativement élevé de travail à temps partiel est un indicateur parmi d'autres que la précarité des contrats de travail ne s'améliore pas aussi rapidement qu'on pourrait s'y attendre dans un marché où le taux de chômage est presque revenu au niveau où il se trouvait avant la période de surplus d'enseignants. Les sections suivantes de ce rapport décrivent d'autres indicateurs des contrats en début de carrière témoignant des effets persistants du surplus de personnel enseignant.

Aujourd'hui, un plus grand nombre d'enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière déclarent qu'ils travaillent autant qu'ils

le souhaitent tout au long de l'année scolaire, bien que les enseignants dans leur troisième à leur cinquième année de carrière ne soient vraiment pas aussi

nombreux à déclarer le plein emploi que leurs prédécesseurs en 2006, avant la période de surplus d'enseignants.

En situation de plein emploi, par année de sondage :
tous les diplômés de l'Ontario



En résumé, la proportion d'enseignants dans leurs cinq premières années de carrière qui déclarent le plein emploi a fortement diminué entre 2006 et 2013. Ensuite, la tendance s'est renversée et le taux de plein emploi était beaucoup plus élevé en 2019 qu'en 2013.

Depuis 2006 :

- la proportion d'enseignants en première année de carrière qui affirme jouir du plein emploi est passée de 70 à seulement 28 %

en 2013; en 2019, ce taux a atteint 81 %, dépassant celui de 2006;

- le taux de plein emploi des enseignants en deuxième année de carrière a chuté de 80 à 37 % en 2013, avant de remonter à 77 % en 2019;
- le taux de plein emploi des enseignants en troisième année de carrière est passé de 87 à 39 % en 2013, pour remonter à 78 % en 2019;

- le taux de plein emploi des enseignants en quatrième année de carrière a chuté de 92 à 50 % en 2014, pour remonter lui aussi à 78 % en 2019;
- le taux de plein emploi des enseignants en cinquième année de carrière est passé de 94 à 53 % en 2013, puis est remonté à 80 % en 2019.

Les enseignants en deuxième, en troisième et en quatrième année de carrière disent obtenir moins de contrats d'enseignement à temps plein à l'approche de la fin de l'année scolaire qu'ils ne disent travailler autant qu'ils le veulent tout au long de l'année scolaire. Parmi les enseignants en deuxième année de carrière, seulement 66 % disent qu'ils enseignaient à temps plein vers la fin de l'année scolaire 2018-2019. Ce taux s'élevait à 70 % chez les enseignants en troisième année de carrière et à 77 % chez les enseignants en quatrième et en cinquième année de carrière.

Le taux de chômage est en baisse à tous les cycles

Les analyses et les graphiques précédents décrivent les constatations relatives à l'ensemble des réponses des diplômés de l'Ontario, qu'ils vivent en Ontario ou ailleurs au moment du sondage. Nous nous concentrons maintenant sur les résultats concernant le sous-groupe des diplômés résidant en Ontario au cours de leurs premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner afin d'évaluer plus directement le marché de l'emploi provincial pour les enseignants en début de carrière.

Les enseignantes et enseignants de chaque cycle en première année de carrière résidant en Ontario signalent un taux de chômage plus faible en 2019. En prolongeant la tendance à l'amélioration sur plusieurs années, le taux de chômage des enseignants certifiés dans chacun des quatre groupes de cycles se situe maintenant dans une fourchette de zéro à 6 %.

Le taux de chômage connu par les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen a de nouveau reculé en 2019 et est maintenant en baisse de 28 points depuis le taux de chômage de 34 % enregistré en 2014. Une amélioration substantielle semblable est flagrante chez les enseignants ayant reçu la formation initiale pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire (de 29 à 3 %) et intermédiaire-supérieur (de 32 à 4 %).

J'ai vécu une expérience formidable jusqu'à présent. J'acquiers beaucoup d'expérience en faisant de la suppléance au sein de deux conseils scolaires. J'y ai obtenu beaucoup d'aide pour comprendre le système afin de pouvoir réussir dans l'avenir lorsque je postulerai des emplois plus stables.

Diplômée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2018, enseigne quatre à cinq jours par semaine dans des conseils scolaires de langue anglaise

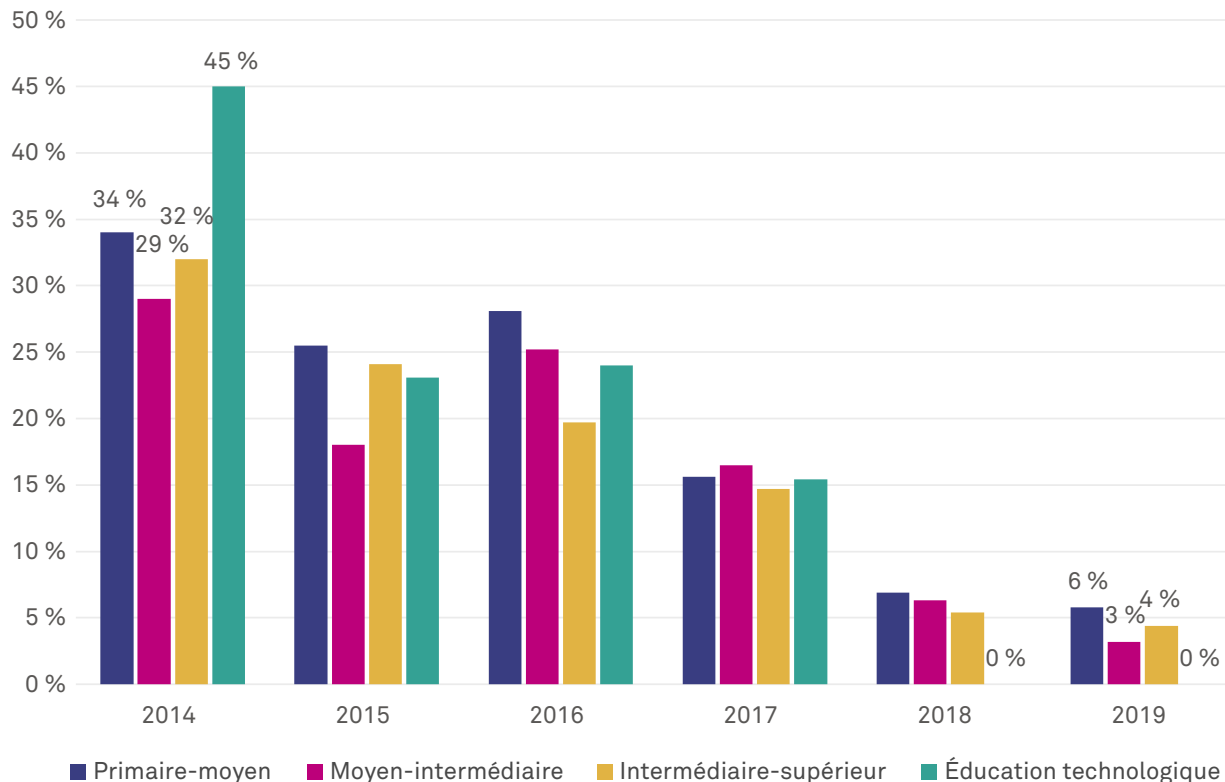
Pour la deuxième année consécutive, le sondage révèle l'absence de chômage chez les nouveaux enseignants certifiés en éducation technologique. Une certaine prudence s'impose dans

l'interprétation des résultats pour ce groupe d'enseignants en raison du faible nombre de diplômés et de répondants au sondage chaque année²⁰. Dans de précédents sondages, certains enseignants en éducation technologique ont indiqué qu'ils voyaient des postes à pourvoir en enseignement, mais qu'ils n'envisageaient pas de quitter un emploi à temps plein pour accepter divers contrats à temps partiel disponibles. Ces répondants sont inclus comme chômeurs

dans le graphique du taux de chômage par cycle. Aucun rapport de ce genre n'a été présenté en 2018 ni en 2019.

Malgré cette mise en garde, la tendance à l'amélioration de l'emploi au cours d'une période de déclin du nombre d'enseignants en première année de carrière en éducation technologique reflète manifestement un marché du travail accueillant pour les enseignants possédant ces qualifications.

Taux de chômage des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario, par cycle



²⁰ Répondants en première année de carrière enseignant l'éducation technologique et résidant en Ontario : 51 en 2014, 28 en 2015, 28 en 2016, 13 en 2017, 9 en 2018 et 16 en 2019.

D'après mon expérience, l'éducation technologique est un domaine qui a besoin de plus d'enseignants.

Diplômée en 2018 pour enseigner la technologie de la construction, enseignante à temps plein, en suppléance et en remplacement à long terme dans la région de Toronto

Les enseignants en première année de carrière de la plupart des régions géographiques de l'Ontario signalent un faible taux de chômage

Le taux de chômage déclaré des enseignants en première année de carrière se situe entre 2 et 6 % dans cinq des six régions géographiques du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Dans chacune de ces cinq régions, le taux de chômage est légèrement inférieur à celui colligé dans le sondage de 2018. Chacune de ces cinq régions fait également état de meilleurs résultats en 2019 qu'en 2018 en ce qui concerne les pourcentages (78 à 84 %) d'enseignants qui affirment jouir du plein emploi au cours de la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

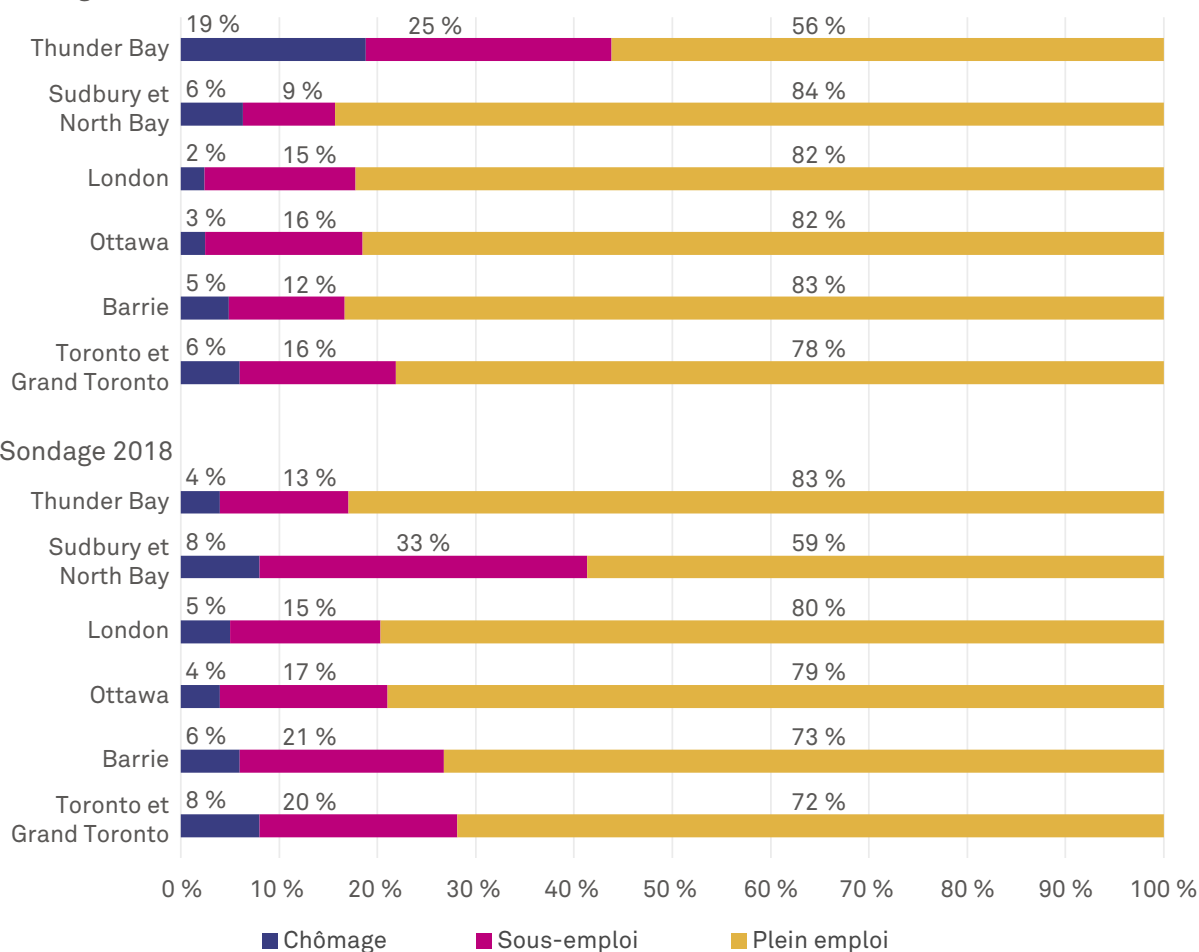
Les enseignants de la région de Thunder Bay font exception à cette tendance. Très peu de répondants au sondage déclarent chaque année résider dans la région de Thunder Bay, ce qui reflète la proportion de la population de cette région de la province²¹. Cela peut entraîner et entraîne effectivement une extrême variabilité des résultats qui ne doit pas être interprétée comme des changements importants sur le marché du travail.

La région de Thunder Bay est passée du plus bas taux de chômage déclaré en 2018 au taux le plus élevé en 2019, et du plus haut taux de plein emploi en 2018 au plus bas en 2019. La même prudence s'impose lorsque l'on interprète les résultats de la région de Sudbury-North Bay qui, bien qu'ils ne présentent pas la même variabilité entre 2018 et 2019, sont également fondés sur un nombre relativement faible de répondants.

²¹ Le faible nombre de répondants au sondage sur le marché du travail à Thunder Bay en 2018 (23) et en 2019 (16) entraîne de très grandes fluctuations du taux de chômage : seulement 4 % en 2018 et 19 % en 2019.

Situation d'emploi en 1^{re} année de carrière en 2018 et en 2019, par région

Sondage 2019



Le taux d'emploi à temps partiel parmi les enseignants en poste au moment du sondage varie beaucoup d'une région à l'autre : Thunder Bay (20 %), Sudbury-North Bay (42 %), London (40 %), Ottawa (34 %), Barrie (26 %), Région du Grand Toronto (29 %), toutes les régions de l'Ontario (31 %).

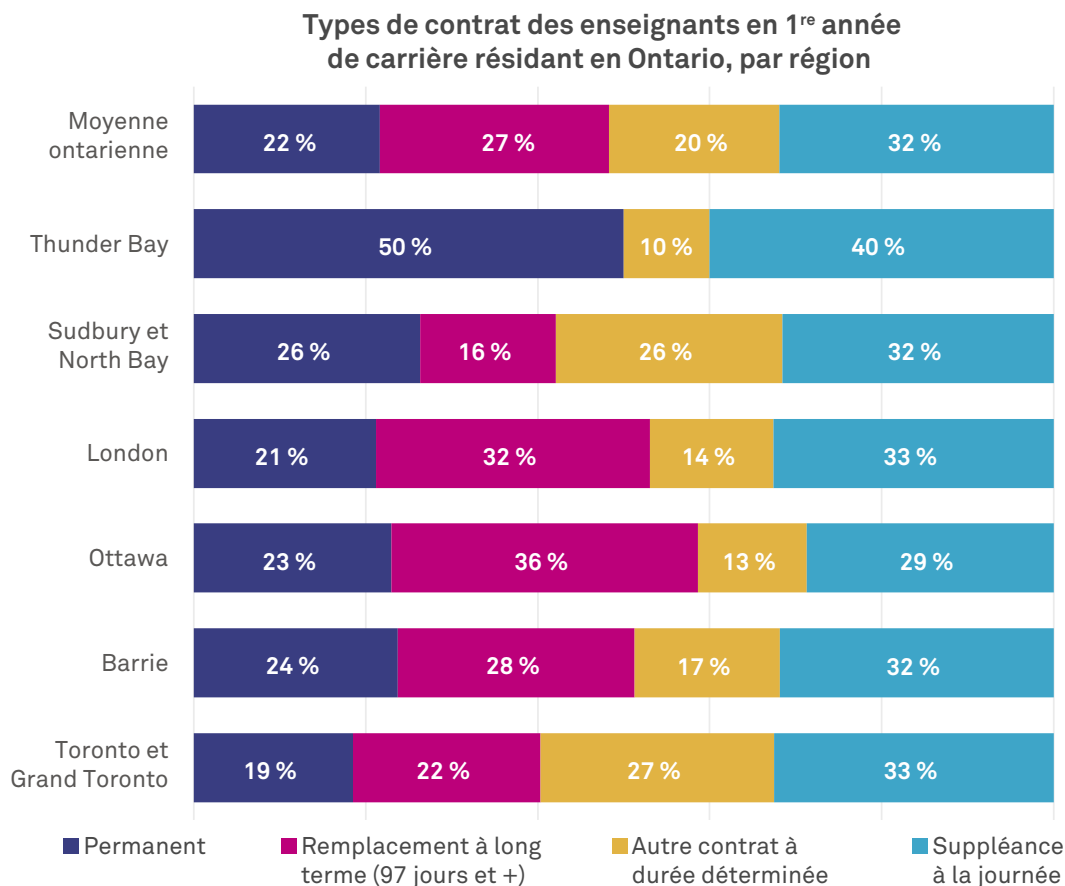
Dans l'ensemble de la province, 24 % des enseignants en première année de carrière déclarent occuper un emploi permanent et 30 % font de la suppléance vers la fin de l'année scolaire. Ces

rapports sur les types d'emploi indiquent un renforcement du marché du travail à partir de 2018, alors que seulement 19 % des enseignants de l'Ontario en première année de carrière occupaient un emploi permanent et que 41 % effectuaient de la suppléance.

Dans cinq des six régions, entre 19 et 26 % des enseignants en première année de carrière en poste déclarent détenir un emploi permanent, et entre 29 et 33 % font de la suppléance. La région de Thunder Bay fait encore une

fois exception à cette tendance, mais très peu de répondants au sondage y enseignent²². Parmi les enseignants en première année de carrière en poste, les enseignants de la région de Thunder Bay signalent le pourcentage le plus élevé

d'emplois permanents en 2019 et le pourcentage le plus élevé de suppléance à la journée. À l'inverse, la Région du Grand Toronto affiche le plus faible taux d'emplois permanents à la fin de l'année scolaire.



22 Seulement dix répondants ont déclaré détenir un emploi en enseignement dans la région de Thunder Bay.

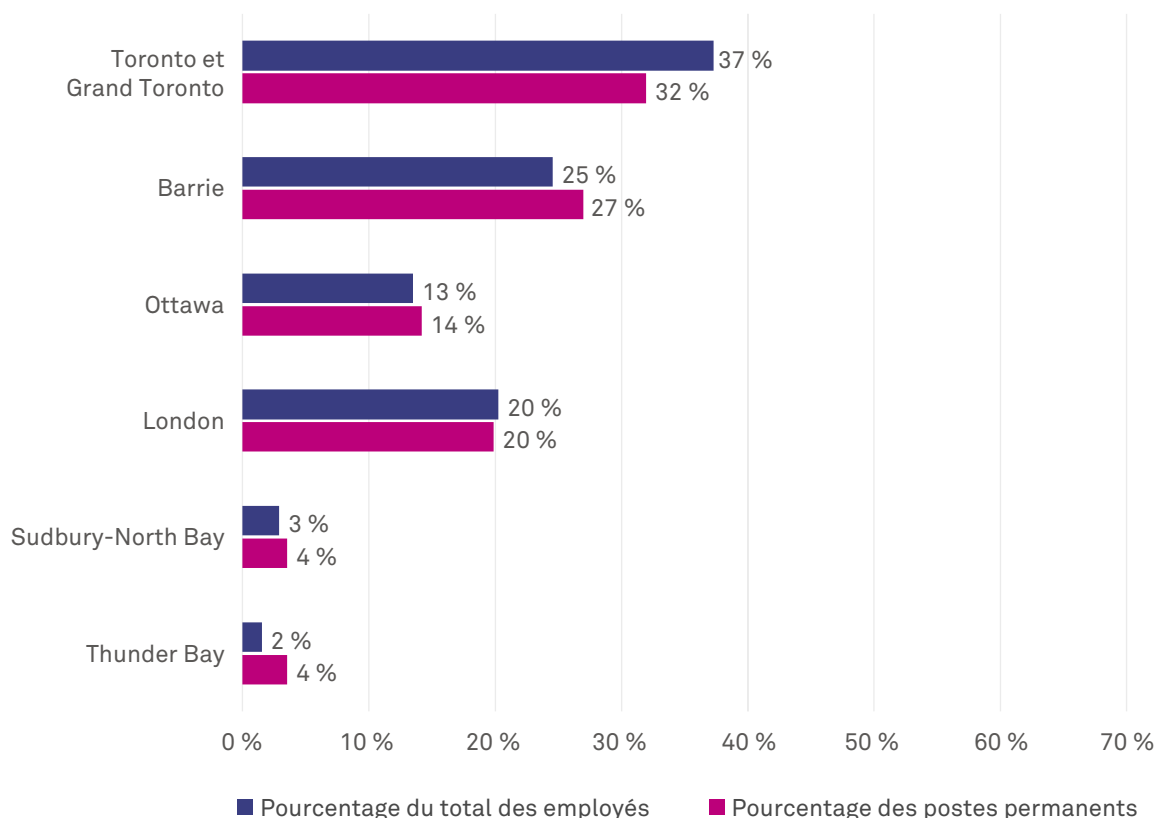
J'aimerais trouver un poste à temps plein, mais le fait de devoir travailler pour un conseil scolaire pendant une période prolongée avant d'être admissible à un tel poste a un effet dissuasif et rend la mobilité difficile.

Diplômée pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire, certifiée en 2018, suppléante un à deux jours par semaine pendant 10 mois dans la région de Thunder Bay

Le nombre d'enseignants et le nombre d'emplois en enseignement varient d'une région à l'autre, suivant à peu près la densité de la population dans les différentes régions de la province. En 2019, la Région du Grand Toronto du ministère de l'Éducation représentait 37 % de tous les emplois en enseignement signalés par les enseignants en première année de carrière et 32 % des emplois permanents, soit une part proportionnellement moins élevée des emplois permanents que de l'ensemble des emplois en enseignement²³. La région de Barrie arrive au deuxième rang pour ce qui est de l'embauche d'enseignants en première année de carrière, avec 25 %, et cette région représente une part un peu plus élevée des emplois permanents (27 %).

Les autres régions représentent les 38 % qui restent de toutes les embauches d'enseignants en première année de carrière et 42 % des emplois permanents obtenus par ces enseignants dans la province.

²³ Dans cette analyse, la région du Ministère fait référence au lieu de résidence des enseignants. Certains d'entre eux habitent dans une région, mais enseignent dans une autre qui lui est adjacente.

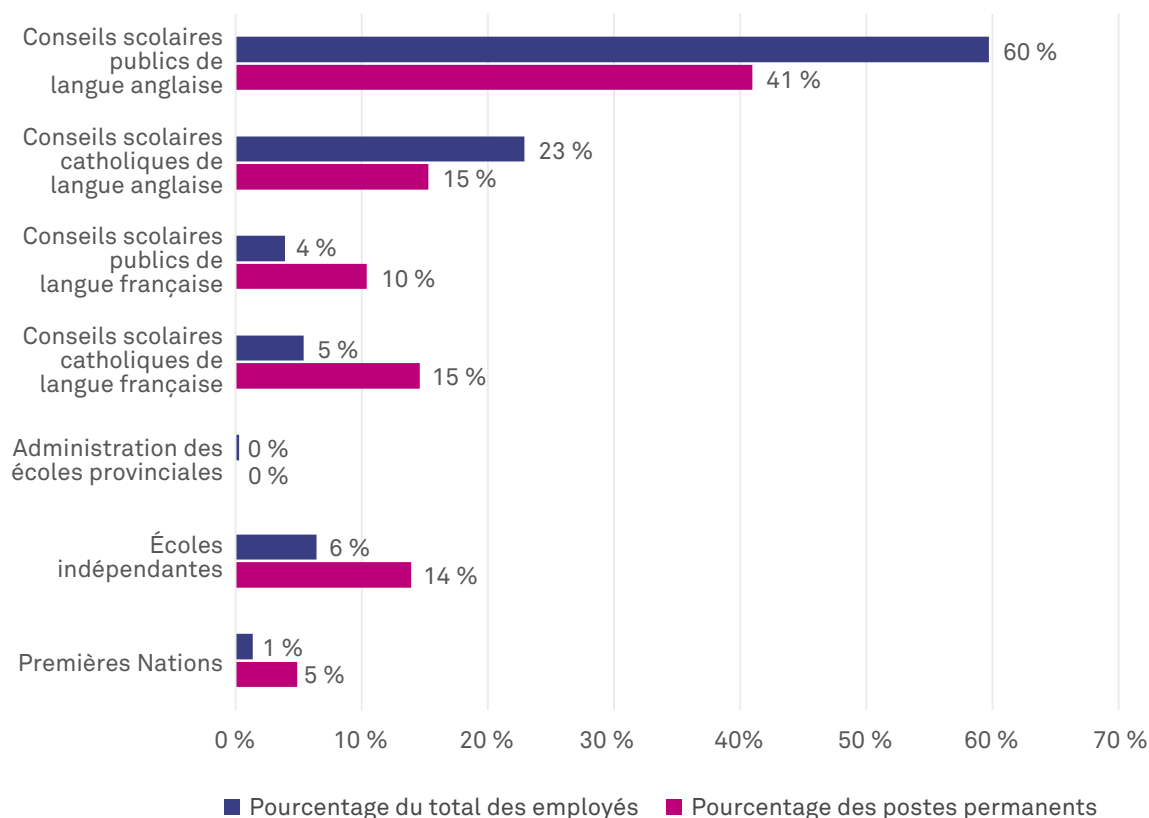
Taux d'embauche des enseignants en 1^{re} année de carrière, par région de l'Ontario

En 2019, plus de quatre enseignants en première année de carrière sur cinq détenant un emploi en Ontario enseignent dans un conseil scolaire public de langue anglaise (60 %) ou catholique de langue anglaise (23 %). Toutefois, environ la moitié (56 %) des emplois permanents en Ontario sont dans un de ces conseils scolaires.

Les conseils scolaires de langue française n'ont embauché que 9 % des enseignants en première année de carrière interrogés en 2019, mais offrent 25 % des emplois permanents, un pourcentage bien au-delà de la part relative des effectifs du système de langue française et de l'effectif enseignant francophone dans la

province. Les écoles indépendantes offrent 6 % du total des emplois et représentent 14 % des emplois permanents. Les écoles des Premières Nations représentent 1 % de l'embauche totale et 5 % des emplois permanents.

Le processus d'embauche graduelle dans les conseils scolaires de langue anglaise explique probablement en grande partie cet écart important.

Employeurs des enseignants en 1^{re} année de carrière en Ontario

Ces données montrent que les conseils scolaires ont embauché plus de nouveaux enseignants en Ontario. Ils représentent maintenant 92 % de toutes les embauches d'enseignants en première année de carrière en Ontario et 81 % des emplois permanents, comparativement à 90 et 79 % respectivement en 2018. Comme nous le précisons ci-dessous, un plus grand nombre de diplômés en enseignement de l'Ontario obtiennent leur premier emploi en enseignement dans la province et ils sont moins nombreux à chercher ailleurs pour commencer leur carrière.

Le taux de chômage diminue encore pour les enseignants anglophones; les diplômés d'un programme en français et les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS sont très demandés

Les enseignants anglophones (ceux qui suivent un programme de formation à l'enseignement en anglais en Ontario et qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS au moment du sondage) enregistrent maintenant un taux de chômage de 7 %, confirmant la tendance à la baisse annoncée en 2018 avec le taux de 9 %, poursuivant la tendance à la baisse depuis le sommet de 45 % atteint en 2013.

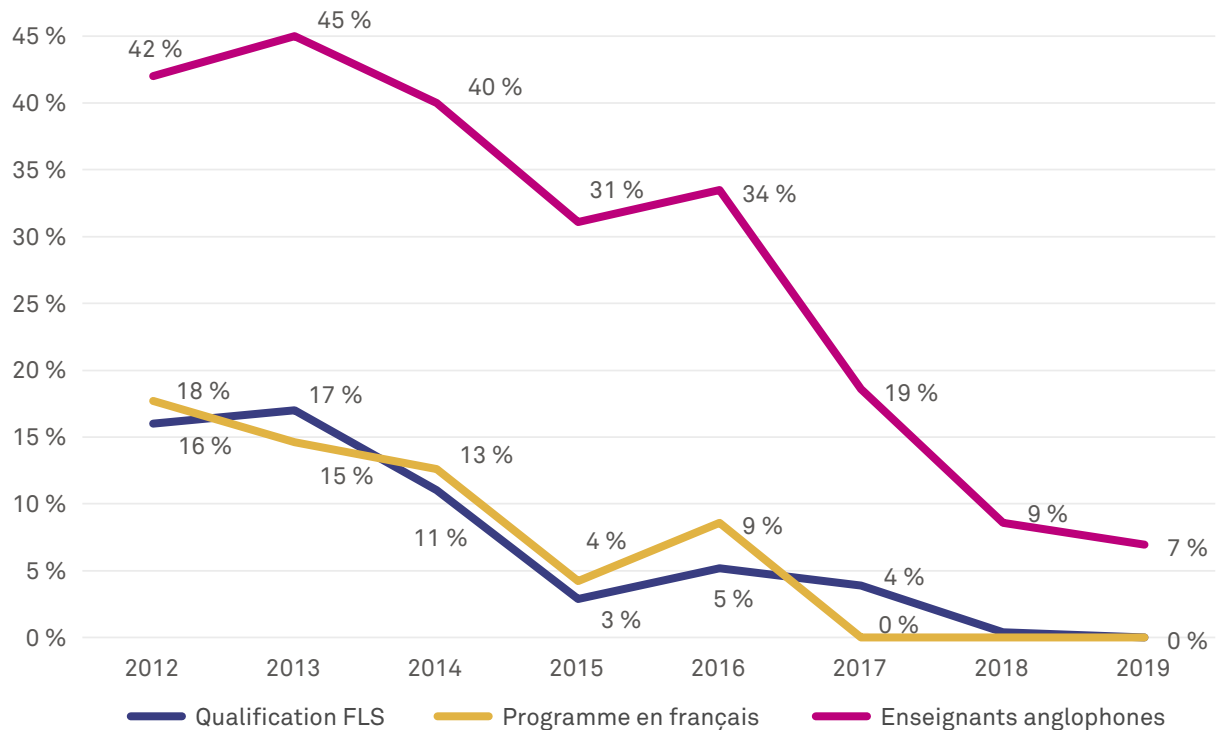
Aucun diplômé d'un programme de formation à l'enseignement en français en Ontario de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa n'a signalé être au chômage pour la troisième année consécutive²⁴.

Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS est passé de 4 % en 2017 à 0,4 % en 2018; en 2019, aucun diplômé en éducation de l'Ontario en première année de carrière qualifié pour enseigner le FLS n'a déclaré être sans emploi.

Je voulais aussi enseigner uniquement dans des écoles de langue française ou d'immersion française. J'ai choisi l'offre qui m'a tout de suite donné un poste à temps plein. J'ai reçu des offres d'emploi d'autres conseils scolaires, mais il s'agissait de contrats de remplacement à long terme.

Diplômée pour enseigner le FLS aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2018, enseignant dans un conseil scolaire de langue française de la région de London

Taux de chômage des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario, par année de sondage et par langue



²⁴ En 2018, 44 diplômés résidant en Ontario des programmes de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa avaient répondu au sondage adressé aux enseignants en première année de carrière, comparativement à seulement quatre en 2017, une année où l'attribution des nouvelles autorisations d'enseigner a été exceptionnellement faible.

La situation de l'emploi s'est encore améliorée cette année à tous les cycles pour les enseignants anglophones résidant en Ontario (le groupe de diplômés d'un programme en anglais qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS.)

Au cours des trois dernières années, le taux de chômage des enseignants anglophones a diminué considérablement à tous les cycles.

Les qualifications requises pour enseigner une matière continuent d'avoir une incidence sur la situation d'emploi des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur. Le taux de chômage des enseignants qualifiés en mathématiques ou en sciences est maintenant de 4 %, contre 8 % pour les enseignants aux cycles intermédiaire-supérieur qui n'ont pas ces qualifications. Pour la deuxième année consécutive, le taux de chômage s'établit à 8 % pour les enseignants qui ne sont pas qualifiés pour enseigner les mathématiques et les sciences, ce qui représente une baisse considérable par rapport au taux de 28 % enregistré en 2017.

Les qualifications pour enseigner les mathématiques et les sciences ont également une incidence sur la situation d'emploi des enseignants aux cycles moyen-intermédiaire. En 2019, les enseignants qualifiés pour enseigner d'autres matières ont connu un taux de chômage de 7 %, en baisse comparativement au taux de 37 % en 2017 et de 11 % en 2018. Ceux qui enseignent les mathématiques ou les

sciences n'ont déclaré aucun chômage pour la deuxième année consécutive.

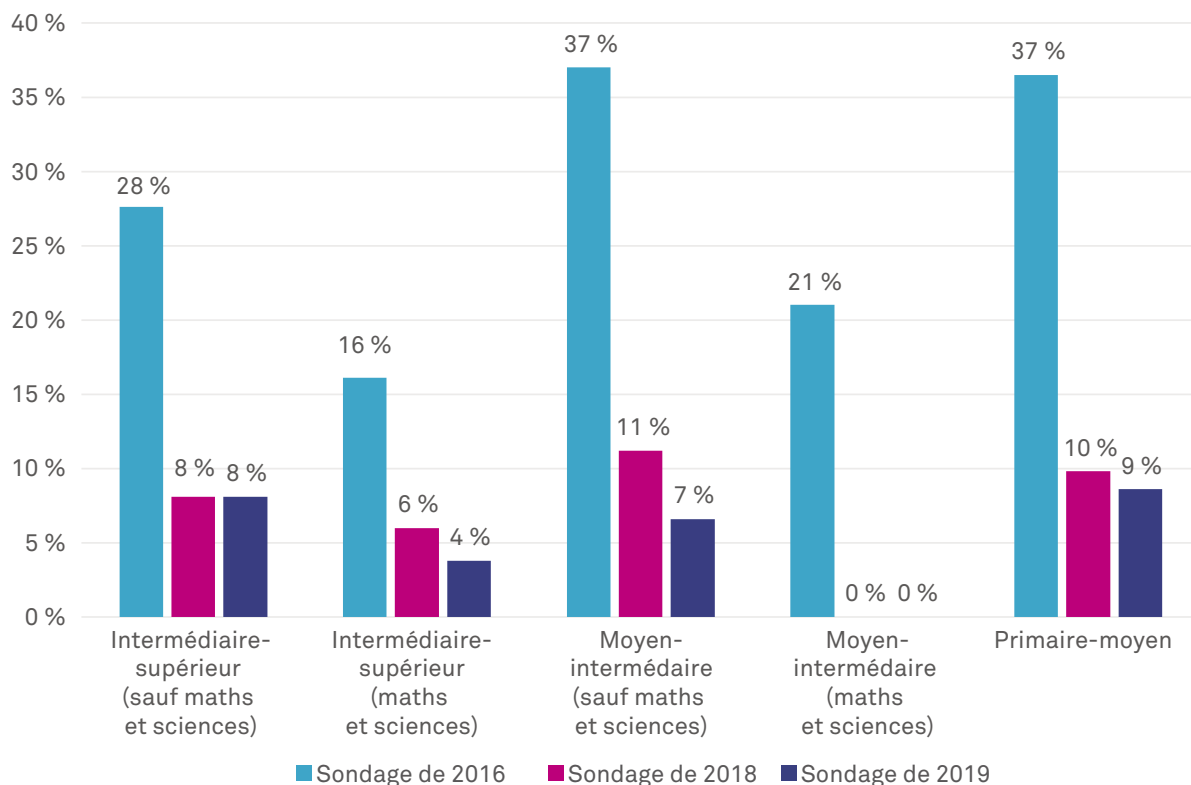
Le taux de chômage des enseignants anglophones aux cycles primaire-moyen a encore diminué, passant de 10 % en 2018 à 9 % en 2019, une forte baisse par rapport au taux de 37 % connu seulement deux ans plus tôt.

Aucun enseignant en éducation technologique en première année de carrière n'a déclaré être sans emploi en 2018 ni en 2019; ce taux s'élevait à 15 % en 2017.

J'ai été agréablement surprise au cours de ma première année de carrière en enseignement. J'ai posé ma candidature pour obtenir un contrat de remplacement à long terme la première semaine de septembre et j'ai commencé à travailler tout de suite. Les changements apportés à l'effectif des classes auront certainement une incidence sur ma capacité d'obtenir un emploi permanent dans un proche avenir, mais je reste optimiste.

Diplômée pour enseigner les mathématiques et la physique aux cycles intermédiaire-supérieur, certifiée en 2018, enseignante dans la région d'Hamilton

Taux de chômage des enseignants anglophones en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario par qualification, en 2016, en 2018 et en 2019

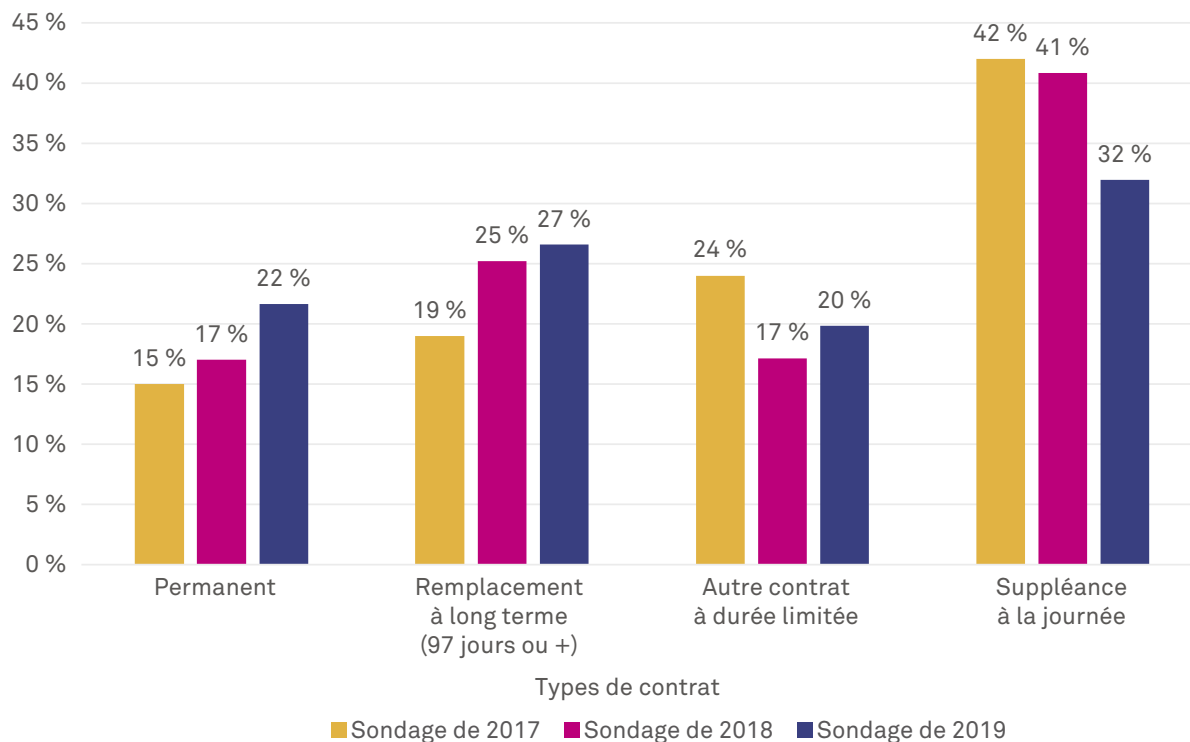


Croissance des postes permanents en première année de carrière; les contrats de travail précaires demeurent la réalité de nombreux enseignants dans les premières années de leur carrière

Les postes permanents ont augmenté en 2019 : 22 % des diplômés en enseignement résidant en Ontario en ont obtenu un au cours de leur première année de carrière après l'obtention de leur autorisation d'enseigner. Le nombre d'enseignants qui ont continué à faire de la suppléance vers la fin de leur première année scolaire a chuté à 32 %. Au cours des trois dernières années, les postes permanents ou les contrats de remplacement à long terme sont devenus la réalité de la moitié (49 %) de

ces enseignants en première année de carrière, une hausse par rapport au taux de 34 %, soit environ un enseignant sur trois.

Types de contrat à la fin de l'année scolaire des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario qui ont un emploi



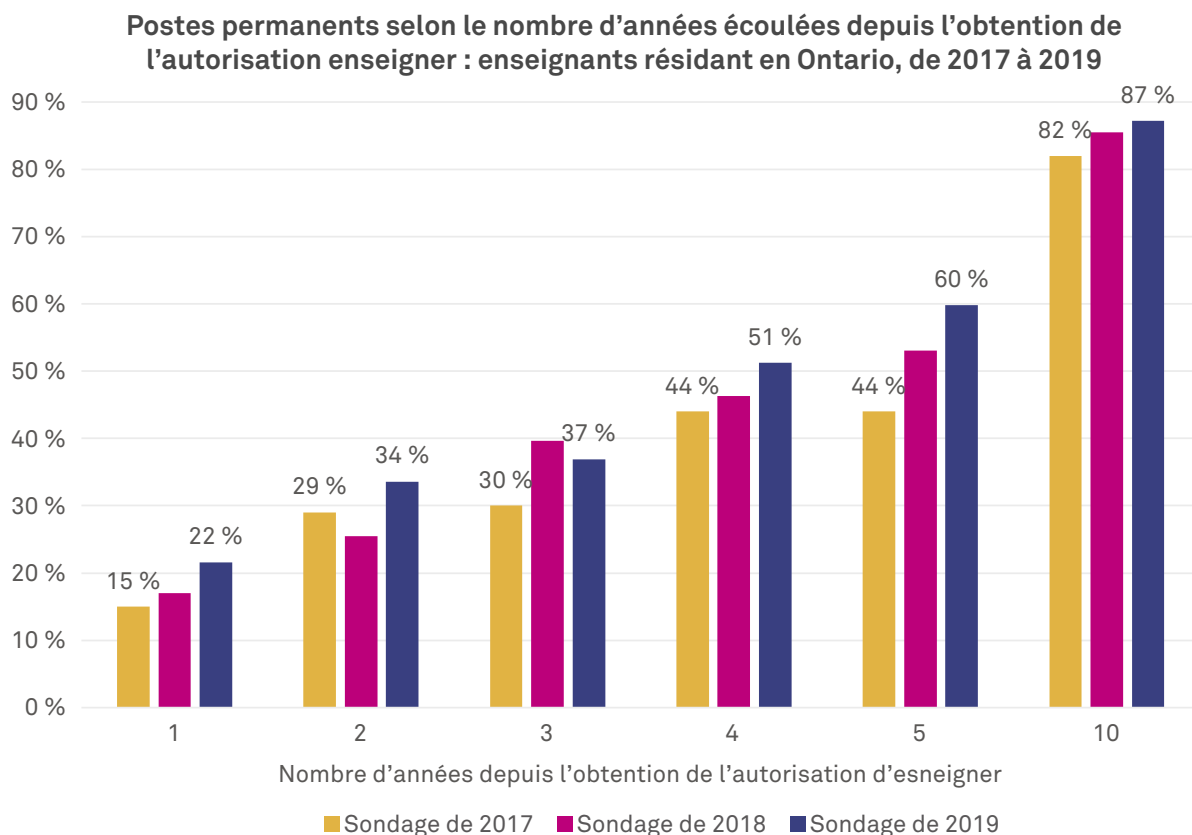
Néanmoins, la précarité d'emploi se poursuit pour bon nombre d'enseignants de l'Ontario au cours de leurs premières années de carrière.

Le nombre de postes permanents signalés augmente avec chaque année supplémentaire d'expérience pour les diplômés en enseignement résidant en Ontario. Comme nous l'avons vu avec les enseignants en première année de carrière, les années subséquentes en début de carrière ont donné lieu à des gains de postes permanents qui sont documentés dans nos sondages des trois dernières années.

En 2019, un diplômé en éducation sur trois (34 %) en deuxième année de carrière en Ontario occupe un poste permanent. La moitié des diplômés

(51 %) obtiennent un tel poste au plus tard à leur quatrième année de carrière et trois diplômés sur cinq (60 %) y parviennent au plus tard à leur cinquième année de carrière. Il s'agit là d'une preuve évidente du renforcement du marché du travail.

La langue d'enseignement et le type d'employeur jouent toutefois un rôle très important dans la progression de la carrière. Comme on le verra plus loin, les enseignants anglophones des conseils scolaires de langue anglaise se sont heurtés dans les dernières années à une situation précaire généralement beaucoup plus sérieuse au début de leur carrière que les autres diplômés en enseignement de l'Ontario.



Les qualifications en matière de langue d'enseignement influent sur le rythme de progression de la carrière en enseignement

À la fin de la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation initiale d'enseigner, trois diplômés sur cinq (62 %) des deux programmes de formation à l'enseignement en français de la province déclarent détenir un emploi permanent, et seulement 6 % continuent à faire de la suppléance à la journée. Les autres enseignants détiennent des contrats de remplacement à long terme ou d'autres contrats à terme.

Deux enseignants en première année de carrière sur cinq (39 %) qualifiés pour enseigner le FLS ont décroché

un emploi permanent avant la fin de l'année scolaire et 17 % faisaient de la suppléance à la journée.

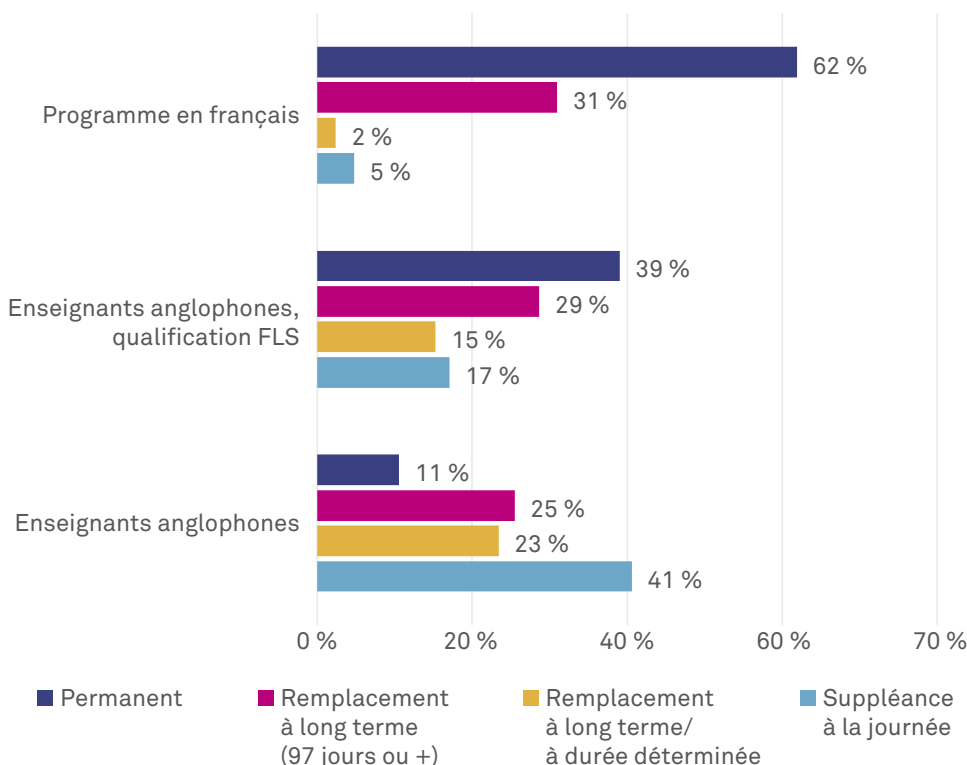
À l'opposé, seulement 11 % des diplômés des programmes de formation à l'enseignement en anglais de l'Ontario non qualifiés pour enseigner le FLS déclarent détenir un emploi permanent, et deux de ces diplômés sur cinq (41 %) font de la suppléance à la journée à la fin de l'année.

Le fait que ces différences marquées dans la situation d'emploi en première année de carrière persistent même avec des taux d'emploi globaux beaucoup plus élevés est très probablement associé au processus d'embauche à entrée graduelle qui continue de

s'appliquer dans les conseils scolaires de langue anglaise. Ces derniers sont

les employeurs visés par la plupart des diplômés anglophones de l'Ontario²⁵.

Types de contrat des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario en 2019, par langue d'enseignement



Les différences de langue et d'employeur se combinent pour ralentir la progression de la carrière des enseignants non qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise

Les enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS ont fait des gains pendant l'année scolaire 2018-2019, mais ils présentent encore un profil de début de carrière très différent de celui

de leurs collègues enseignant le FLS dans les écoles de conseils scolaires de langue anglaise, des enseignants des conseils scolaires de langue française et de ceux à l'emploi d'écoles indépendantes et d'autres employeurs scolaires²⁶.

Le sondage de 2019 a révélé que seulement 6 % des enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS

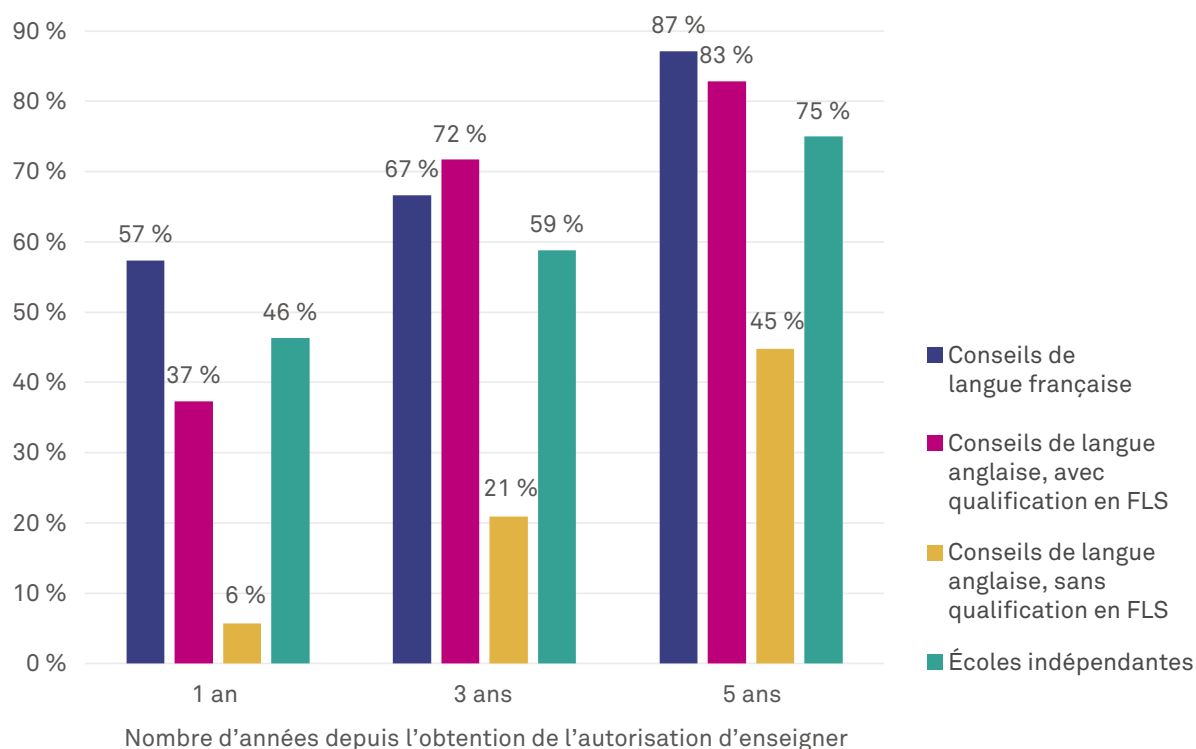
²⁵ Dans les conseils scolaires de langue anglaise, parmi les enseignants en première année de carrière non qualifiés pour enseigner le FLS, seulement 6 % déclarent détenir un emploi permanent et 44 % affirment effectuer de la suppléance à la journée à la fin de l'année scolaire.

²⁶ Aux fins du graphique ci-dessous seulement, nous regroupons les employeurs scolaires des Premières Nations et les employeurs scolaires indépendants de l'Ontario.

détenaient un emploi permanent à la fin de leur première année scolaire, que seulement 21 % d'entre eux en avaient décroché un à la fin de leur troisième année de carrière et que moins de la moitié (45 %) y était parvenu après cinq ans d'enseignement. Ces taux d'emplois permanents montrent une nette progression par rapport à ceux présentés

dans le sondage de l'an dernier. En 2018, les taux d'emplois permanents des enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS s'établissaient à 2 %, 16 % et 30 % pour la première, la troisième et la cinquième année de carrière respectivement.

Proportion de postes permanents en 2019 en Ontario selon le type d'employeur et le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



Les enseignants des conseils scolaires de langue française et les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS des conseils scolaires de langue anglaise présentent des profils de carrière auxquels on s'attend dans un marché de l'emploi qui connaît des pénuries de personnel. La majorité de ces nouveaux enseignants passent rapidement

d'un emploi précaire à un emploi permanent. Plus de la moitié (57 %) des enseignants des conseils scolaires de langue française détiennent un poste permanent dans leur première année de carrière, et deux sur trois (67 %), avant la fin de leur troisième année de carrière. Plus d'un enseignant sur trois (37 %) des conseils scolaires de langue anglaise

qualifié pour enseigner le FLS occupe un poste permanent dans sa première année de carrière, et près de trois de ces enseignants sur quatre (72 %) y parviennent avant la fin de leur troisième année de carrière.

J'ai essayé de rester positive et motivée, mais la progression vers une école offrant des emplois permanents est beaucoup plus longue que je ne le croyais. Après quatre ans de carrière maintenant, je passe toujours d'un contrat de remplacement à long terme à un autre. Mon expérience dans chacune des écoles a été positive, mais aucun poste n'est disponible parce que je ne suis pas le bon numéro sur une liste. C'est extrêmement frustrant.

Diplômée d'un programme en anglais aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2014, enseignante dans plusieurs écoles en vertu de contrats de remplacement à long terme dans la Région du Grand Toronto

Même dix ans après le début de leur carrière, en 2019, les enseignants anglophones en milieu de carrière non qualifiés pour enseigner le FLS qui sont entrés dans la profession pendant les années de surplus d'enseignants sont toujours à la traîne par rapport à leurs collègues francophones dans leur parcours pour obtenir un emploi permanent. En dixième année de carrière, 80 % de ces enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS déclarent détenir un emploi permanent, comparativement à 98 % chez les

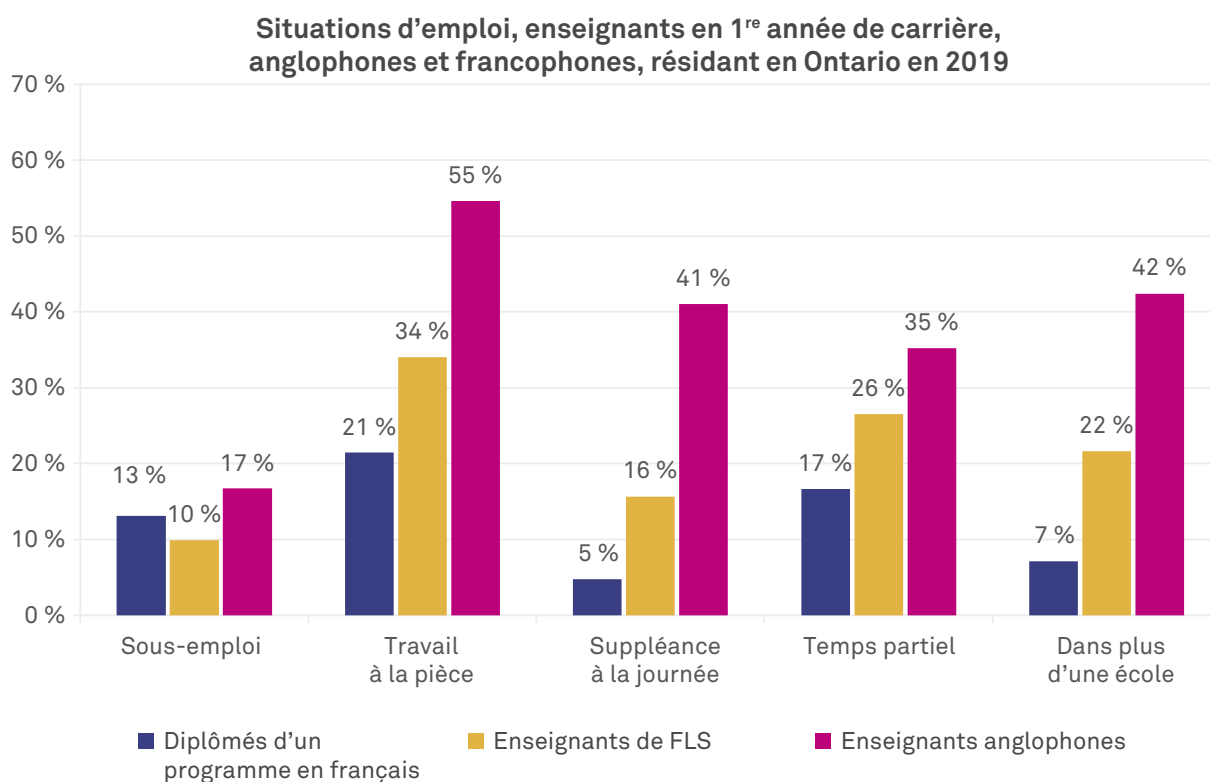
enseignants des conseils scolaires de langue française et à 100 % chez les enseignants de FLS des conseils scolaires de langue anglaise.

La persistance prolongée de l'emploi précaire pour la plupart des enseignants anglophones non qualifiés pour enseigner le FLS en Ontario peut être une conséquence non seulement d'un certain effet résiduel du déséquilibre passé entre l'offre et la demande pour ce groupe, mais aussi d'une friction sur le marché de l'emploi associée aux règles d'embauche progressive qui demeurent en vigueur pour ce groupe.

Les règles de l'Ontario limitent généralement l'embauche des conseils scolaires de langue anglaise à un bassin d'enseignants qui font de la suppléance à la journée depuis au moins dix mois et qui ont effectué des contrats à terme au sein de ce même conseil scolaire pendant quatre mois supplémentaires.

En plus des écarts importants entre les taux de chômage et d'emplois permanents en première année de carrière, les enseignants anglophones en première année de carrière en Ontario déclarent des taux d'enseignement à la pièce²⁷ plus élevés que les deux groupes francophones, c'est-à-dire plus d'emplois à temps partiel, plus de suppléance à la journée, plus d'enseignement dans plusieurs écoles et des proportions plus élevées de sous-emploi.

27 «Enseignement à la pièce» désigne la suppléance à la journée, l'enseignement à temps partiel et l'enseignement dans plusieurs écoles.



Toutefois, pour chacune des mesures de l'enseignement à la pièce, le sondage montre des gains pour les enseignants anglophones en 2018. Des pourcentages plus faibles d'enseignants déclarent maintenant faire de la suppléance à la journée, de l'enseignement à temps partiel et de l'enseignement dans plusieurs écoles; le taux global d'emploi à la pièce (l'un ou l'autre des trois types nommés ci-dessus) a diminué de 66 à 55 %.

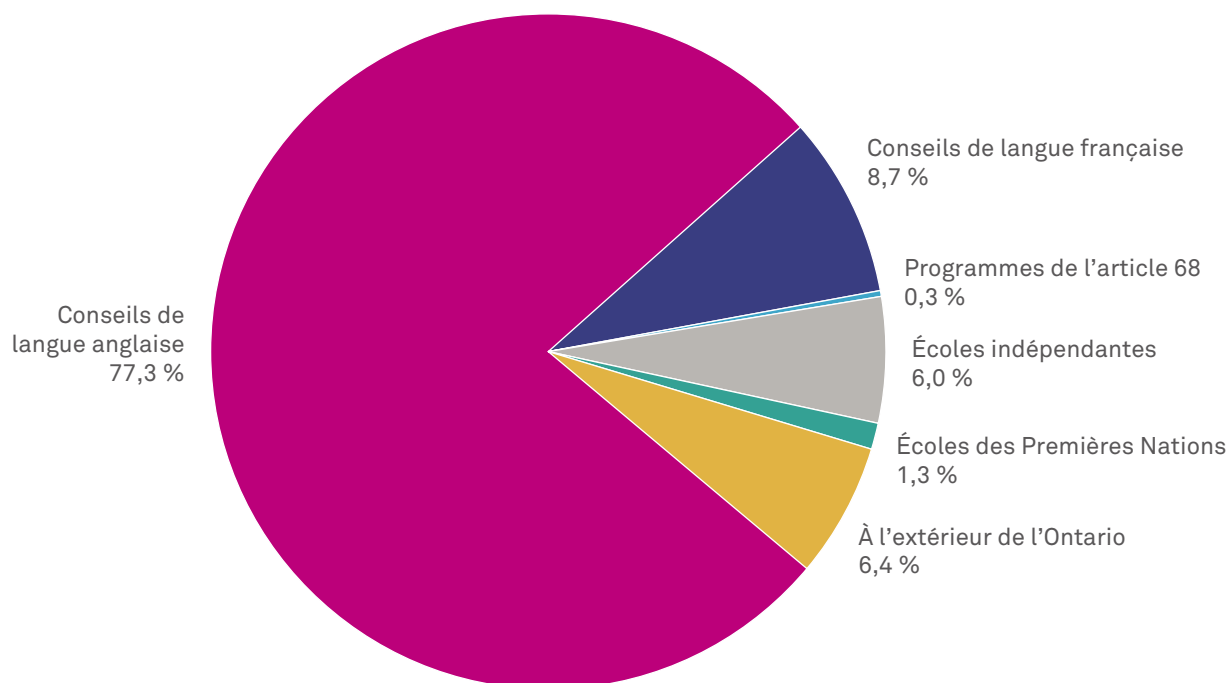
Les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario augmentent la part des emplois d'enseignants en première année de carrière

Les réponses des nouveaux enseignants montrent une autre augmentation en 2019 de la proportion d'enseignants en première année de carrière dans le

système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario. De plus, une plus grande proportion d'emplois permanents en première année de carrière est assurée dans le système public de la province.

La tendance à la baisse se poursuit pour les enseignants en première année de carrière qui décrochent un emploi à l'extérieur de la province : de 13 % dans notre sondage de 2017, ce taux a chuté à seulement 6 % en 2019. Les écoles indépendantes de l'Ontario jouent également un rôle moins important dans l'embauche de nouveaux diplômés de l'Ontario, passant de 15 % en 2017 à seulement 6 % en 2019, tandis que la part des conseils scolaires de l'Ontario a grimpé de 71 à 86 %.

**Employeurs des diplômés de l'Ontario en 1^{re} année de carrière en 2019 :
tous les emplois, y compris la suppléance à la journée**



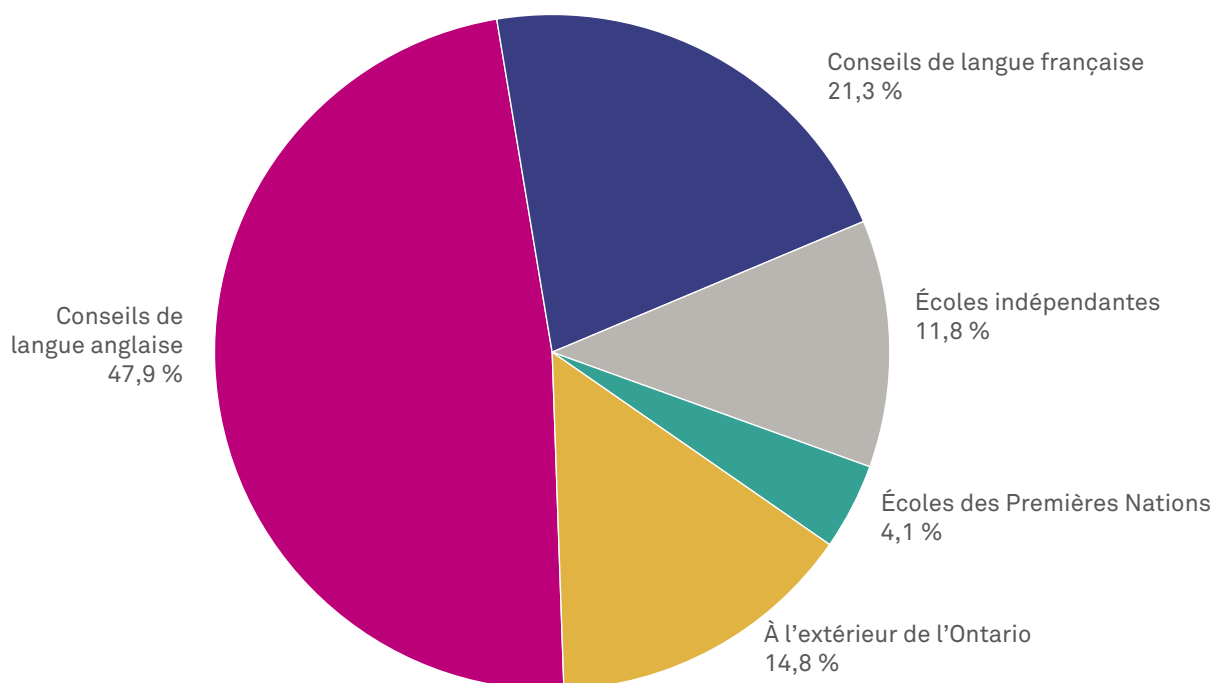
Les emplois permanents dans le système public ont également augmenté en tant que part de l'ensemble des emplois permanents en première année de carrière. Les diplômés en enseignement en première année de carrière en 2019 décrochent plus de deux emplois permanents sur trois (69 %). Depuis 2017, la part des écoles indépendantes de l'Ontario a chuté de 28 à 12 %. À l'extérieur de la province, cette donnée est passée de 36 à 15 %.

Les conseils scolaires de langue française sont représentés de manière disproportionnée parmi les enseignantes et enseignants occupant un poste permanent. En 2019, 21 % de tous les emplois permanents sont occupés par des enseignants des conseils scolaires de langue française, alors qu'ils ne

comptent que pour 9 % de l'ensemble de l'embauche en enseignement. Les conseils scolaires de langue anglaise vivent la situation inverse : 48 % des postes permanents et 77 % de l'ensemble de l'embauche.

Les écoles indépendantes et les écoles des Premières Nations de l'Ontario continuent d'embaucher une plus grande part d'employés permanents comparativement à l'embauche totale de diplômés en enseignement de l'Ontario.

**Employeurs des diplômés de l'Ontario en 1^{re} année de carrière en 2019 :
postes permanents seulement**



Moins de diplômés en enseignement quittent l'Ontario pour faire carrière en enseignement à l'extérieur de la province; de nombreux enseignants en début de carrière résidant dans d'autres provinces et à l'étranger veulent retourner en Ontario

Le renforcement du marché du travail en enseignement en Ontario au cours des dernières années a considérablement réduit l'intérêt des enseignants en début de carrière pour les emplois à l'extérieur de la province. Le graphique ci-après présente les résultats du sondage mené auprès des diplômés en enseignement en Ontario en première année de carrière relativement à trois mesures reflétant ces changements : le taux de candidature à un emploi en enseignement à l'extérieur de la

province, la part de chaque cohorte qui enseigne réellement à l'extérieur de la province, et le pourcentage de diplômés qui prévoient enseigner ailleurs pendant la deuxième année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

Depuis 2013, la proportion de diplômés en enseignement en première année de carrière qui postulent des emplois à l'extérieur de la province est passée de 24 à 6 %. Dans le sondage de 2019, seulement 8 % des enseignants en première année de carrière détenant l'autorisation d'enseigner occupaient un emploi dans une autre province ou à l'étranger, en baisse par rapport aux 17 % de 2013. Et dans ce plus récent sondage, seulement 6 % d'entre eux prévoient enseigner à l'extérieur de la

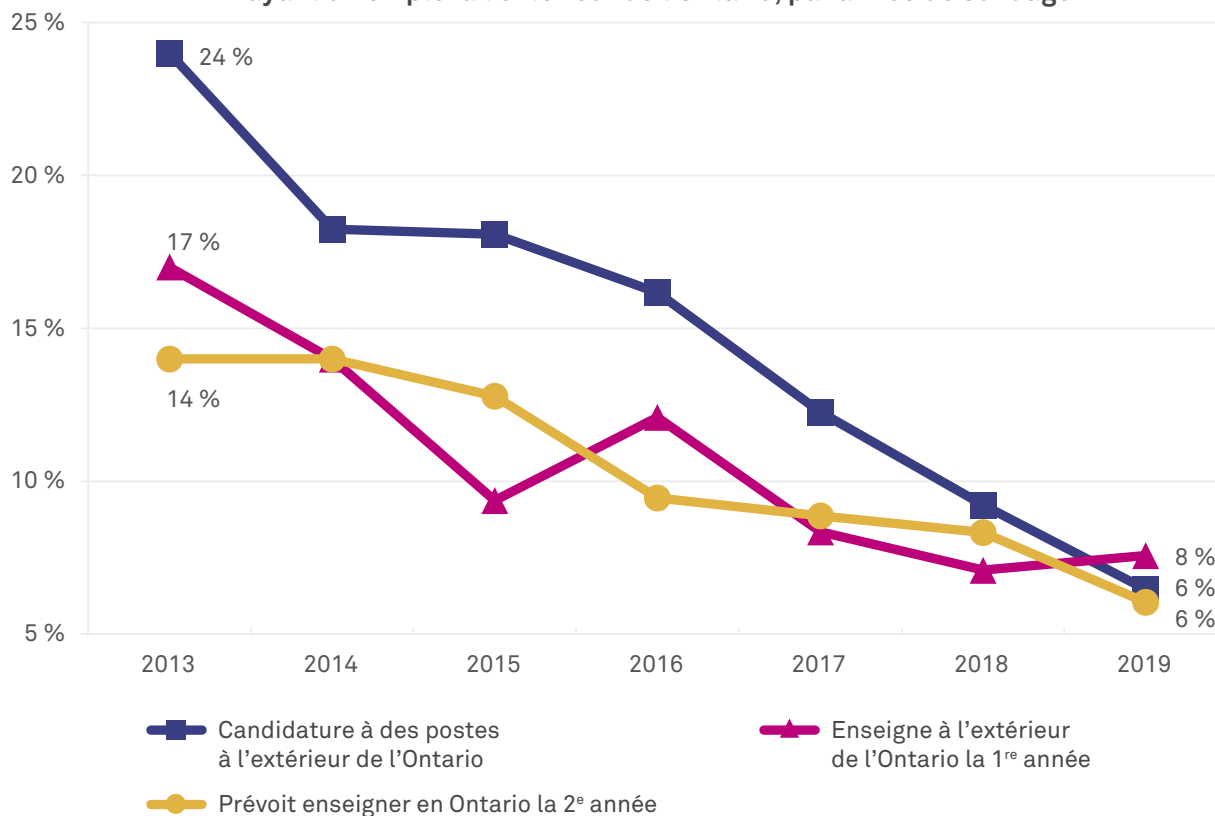
province pendant leur deuxième année de carrière, comparativement à 14 % en 2013.

Le taux anormalement élevé de perte d'enseignants formés en Ontario pendant les années de surplus semble être terminé. De plus, parmi les diplômés en enseignement de l'Ontario qui enseignent à l'extérieur de la province en 2019, trois sur cinq disent qu'ils reviendront assurément ou probablement en Ontario pour enseigner dans l'avenir.

J'ai l'intention de revenir en Ontario pour enseigner en 2019-2020 après avoir enseigné les arts visuels à temps plein en Suède. Cependant, je suis découragée par l'incapacité de passer d'un conseil scolaire à l'autre et par les années qu'il faudra pour obtenir un poste à temps plein sans avoir de revenu garanti en tant que suppléante.

Diplômée pour enseigner l'histoire et les arts visuels aux cycles intermédiaire-supérieur, certifiée en 2018, enseignante contractuelle aux cycles moyen-intermédiaire en Suède

Enseignants en 1^{re} année de carrière ayant un emploi à l'extérieur de l'Ontario, par année de sondage



Le graphique suivant s'appuie sur les données du tableau de l'Ordre de 2009 à 2018 pour suivre le nombre total d'enseignants agréés et membres en règle de l'Ordre qui résidaient à l'extérieur de la province et qui avaient obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des dix années précédentes. Les données du graphique correspondent aux résultats du sondage qui documentent, pour l'ensemble du personnel enseignant, les répercussions du surplus sur les pertes d'enseignants au profit d'autres territoires de compétence. Ces résultats nous permettent d'estimer le nombre d'enseignants qui pourraient revenir en Ontario pour enseigner dans des conditions propices à un tel retour.

Il y a tellement d'occasions d'enseigner partout au Canada, y compris en Ontario. Le marché du travail est généralement prometteur, surtout lorsque vous êtes francophone ou bilingue.

Diplômée d'un programme en français pour enseigner la chimie et la biologie aux cycles intermédiaire-supérieur, certifiée en 2018, détentrice d'un poste permanent en enseignement en Colombie-Britannique

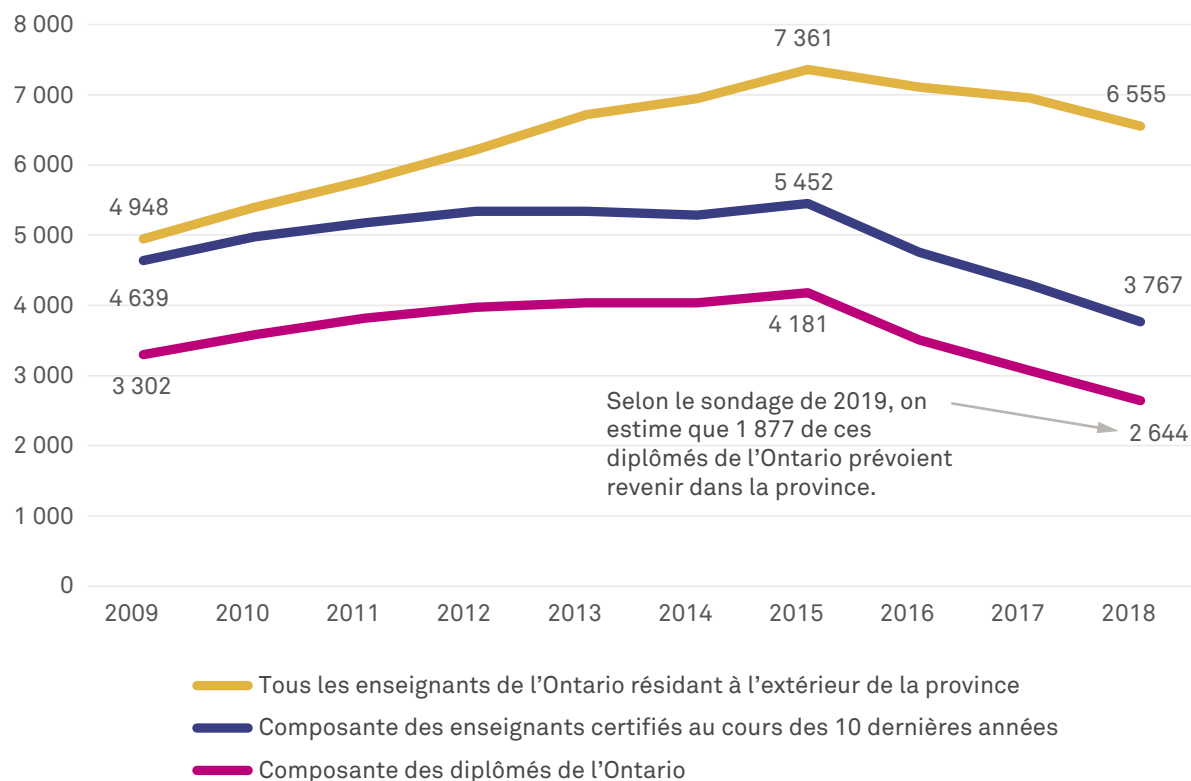
La première ligne présente tous les enseignants actuellement agréés qui résident à l'extérieur de la province, sans égard à l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner ni à la province ou au territoire de formation initiale à l'enseignement. La deuxième ligne ne montre que ceux qui étaient titulaires d'un certificat de qualification et d'inscription au cours des dix années précédant l'année civile pour

le dénombrement. La troisième ligne présente la composante annuelle de ces enseignants agréés à l'extérieur de la province au cours des dix années précédentes qui ont suivi leur formation initiale à l'enseignement en Ontario.

Le nombre d'enseignants résidant à l'extérieur de la province a culminé en 2015 : 7 361 enseignants membres en règle de l'Ordre, dont 5 452 avaient été certifiés au cours des dix années précédentes et dont 4 181 avaient suivi leur formation initiale à l'enseignement en Ontario. Le nombre de ces enseignants a diminué avec le recul du surplus en Ontario.

À la fin de 2018, les 6 555 membres en règle de l'Ordre comprenaient 2 644 enseignants ayant suivi une formation initiale à l'enseignement en Ontario et ayant obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des dix années précédentes. Quand nous analysons les résultats du sondage et excluons ceux qui disent qu'ils ne reviendront assurément ou probablement pas enseigner en Ontario dans l'avenir, nous estimons le nombre d'enseignants qui pourraient revenir en Ontario à 1 877.

Enseignants certifiés en Ontario au cours des 10 dernières années résidant à l'extérieur de la province, de 2009 à 2018



En plus de ces diplômés en enseignement de l'Ontario qui ont conservé leur statut de membre en règle de l'Ordre, 3 608 autres diplômés en enseignement de l'Ontario qui détenaient l'autorisation d'enseigner au cours des dix dernières années ont vu leur statut de membre en règle être suspendu en raison du non-paiement de leur cotisation. Leur dernière adresse inscrite à l'Ordre se trouve à l'extérieur de la province. Il est probable qu'un pourcentage beaucoup plus faible de ce groupe rétablisse son inscription à l'Ordre dans l'avenir et recommence à enseigner dans la province.

La situation d'emploi s'améliore pour la plupart des groupes d'enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés

Le taux de chômage a fortement baissé depuis 2016 pour les enseignants en première année de carrière dans chacun des différents groupes de certification sondés annuellement. Cette tendance est évidente, quels que soient l'origine géographique des enseignants et le territoire de compétence où ils ont reçu leur formation initiale à l'enseignement.

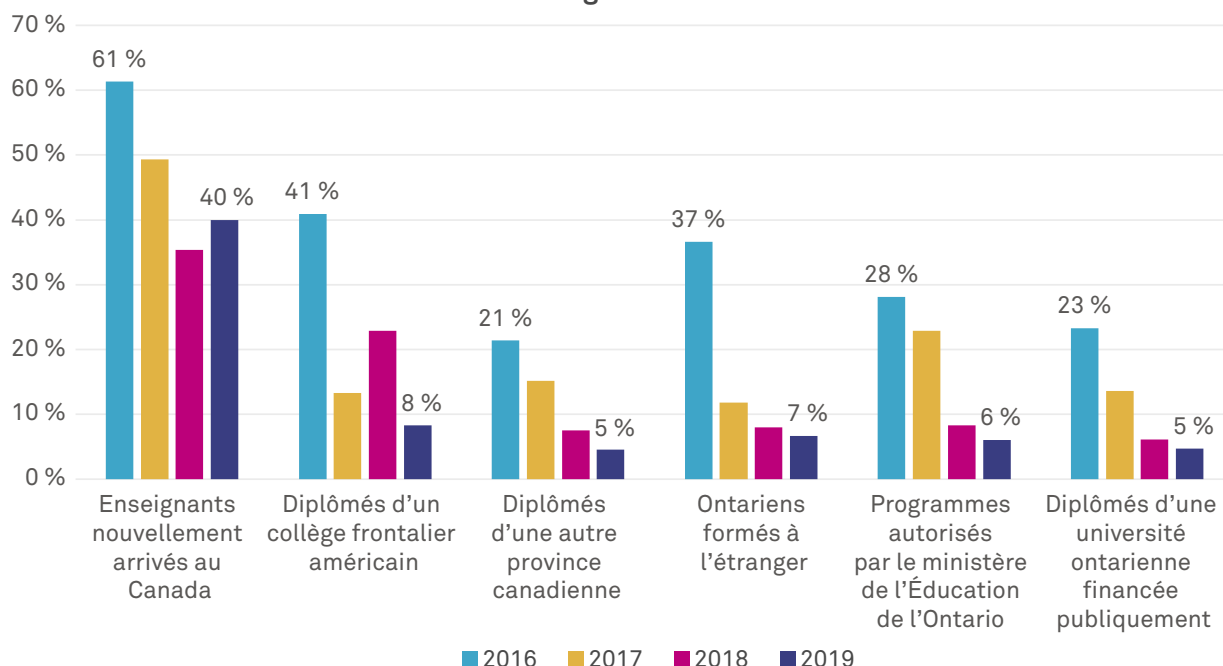
Le sondage de 2019 révèle des gains supplémentaires après 2018 pour tous les groupes, à l'exception des enseignants nouvellement arrivés

au Canada²⁸. En plus de révéler une amélioration du taux d'emploi des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement dans une université financée par les fonds publics de l'Ontario, le sondage de cette année signale une baisse du chômage chez les diplômés d'un programme de l'étranger approuvé en Ontario, chez les Ontariens formés dans un collège frontalier des États-Unis ou ailleurs à l'étranger, et chez les enseignants d'autres provinces canadiennes venus s'installer en Ontario.

J'ai de l'expérience et je suis une excellente jeune enseignante qui travaille fort. Mes employeurs de partout dans le monde me recommandent. Je préférerais travailler dans le secteur public, mais j'occupe maintenant un poste permanent à temps plein dans une école privée et je ne veux pas l'abandonner.

Enseignante aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2018, originaire de l'Ontario, diplômée d'un programme de formation à l'enseignement en Colombie-Britannique, enseignante pendant deux ans au Canada et à l'étranger

Taux de chômage en 1^{re} année de carrière, par groupe de certification : nouveaux enseignants résidant en Ontario



L'amélioration du marché du travail a fait chuter le taux de chômage des enseignants nouvellement arrivés au Canada de 61 à 35 % en 2018, mais les résultats de 2019 signalent une légère

remontée à 40 %. Le taux de chômage au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner est au moins cinq fois plus élevé pour les enseignants nouvellement arrivés

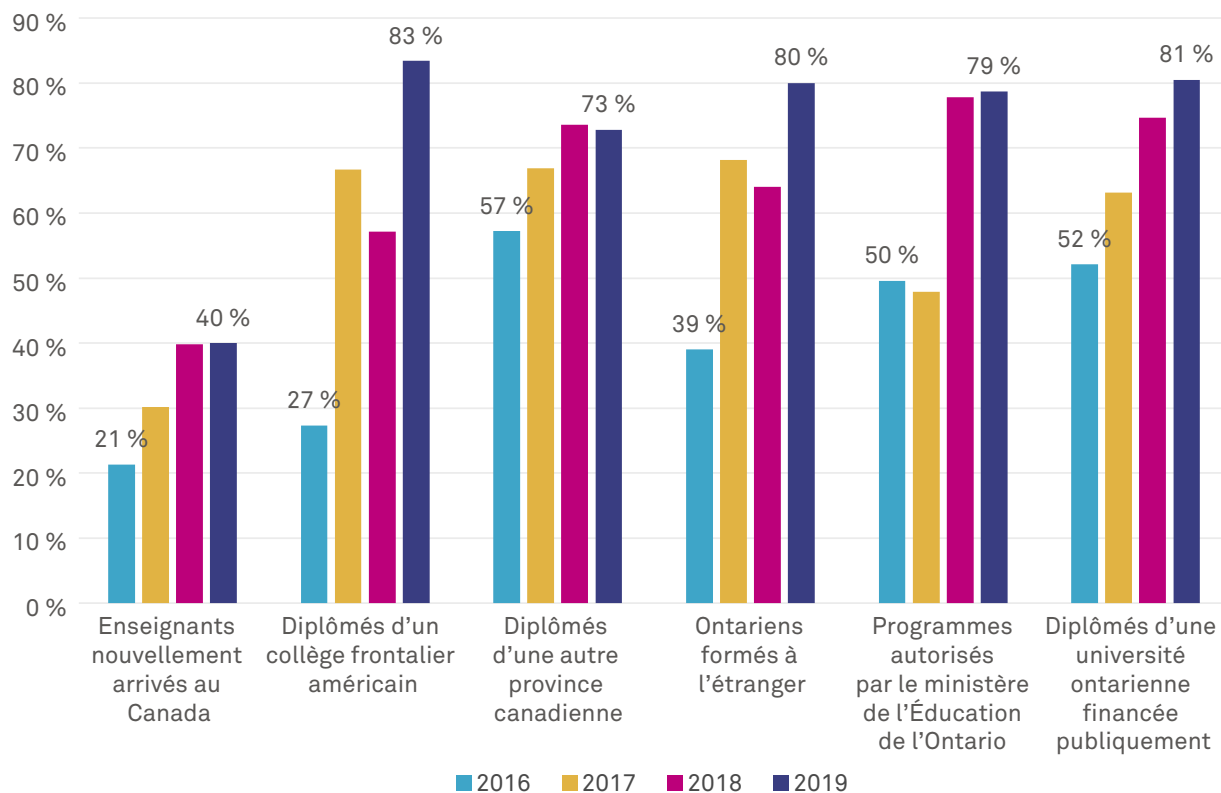
²⁸ Dans ce rapport, les enseignants «nouvellement arrivés au Canada» sont ceux qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans d'autres pays, qui immigrèrent par la suite au Canada et obtiennent l'autorisation d'enseigner en Ontario.

au Canada que pour tout autre groupe d'enseignants nouvellement certifiés.

Une tendance à l'amélioration similaire est évidente dans les données des différents groupes sur les enseignants qui affirment jouir du plein emploi au cours de leur première année d'enseignement. Environ trois enseignants ou plus sur quatre (73 à 83 %) de la plupart des groupes disent qu'ils jouissaient du plein emploi, soit des pourcentages beaucoup plus élevés que les 27 à 57 % signalés dans les rapports sur le plein emploi des quatre années précédentes.

Parmi le groupe d'enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière en Ontario, seulement 40 % déclarent jouir du plein emploi, soit le même taux qu'en 2018, qui est mieux que les 21 % de 2016, mais bien en dessous de tous les autres groupes d'enseignants nouvellement certifiés. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada en deuxième année de carrière résidant en Ontario ont connu un taux de chômage de 30 % en 2019. En 2018, ce taux s'élevait à 32 %.

**Groupes de certification rapportant le plein emploi :
nouveaux enseignants résidant en Ontario, 2016 à 2019**



La plupart des enseignants nouvellement arrivés au Canada déclarent qu'ils ont suivi leur formation initiale à l'enseignement en anglais (88 %) ou en français (9 %). Ceux qui affirment avoir suivi leur formation initiale à l'enseignement en français connaissent un taux de chômage de 11 %²⁹. Ceux qui déclarent les mathématiques ou les sciences comme matières d'enseignement reconnues sur leur certificat de qualification et d'inscription de l'Ontario enregistrent un taux de chômage de 44 %³⁰.

Je suis une enseignante de mathématiques très passionnée et j'attends avec impatience de commencer à faire de la suppléance. Mais il n'y a aucun poste à pourvoir. En attendant, j'enseigne dans un institut privé pour élèves très performants en mathématiques.

Enseignante qualifiée pour enseigner les mathématiques et les sciences au cycle intermédiaire, certifiée en Ontario en 2018, enseignante pendant plus de six ans en Inde et à Dubaï

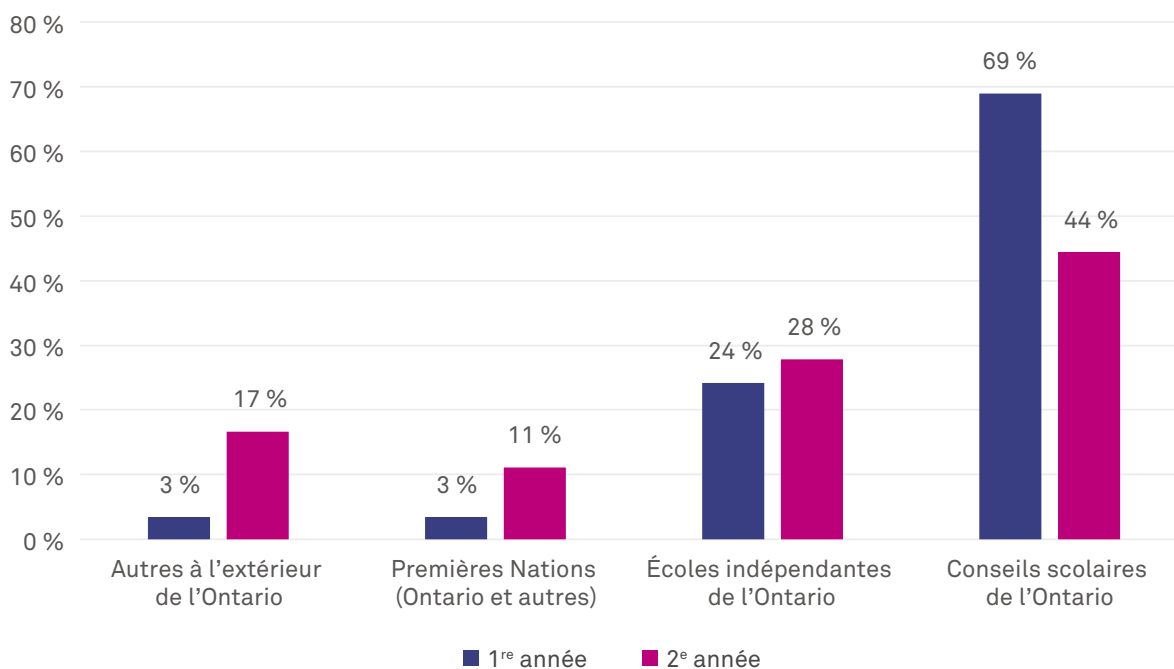
nouvellement arrivé au Canada en deuxième année de carrière sur quatre détenait un emploi dans une école indépendante.

Les enseignants en première année de carrière de ce groupe ayant réussi à décrocher un emploi en 2019 l'ont fait dans les conseils scolaires. Avec 69 % de tous les emplois en enseignement, il s'agit d'un bond significatif par rapport aux 37 % rapportés en 2018. Toutefois, les enseignants en deuxième année de carrière connaissent cette année un taux d'emploi beaucoup plus faible dans les conseils scolaires (44 %) et ils sont plus nombreux à enseigner à l'extérieur de l'Ontario.

Les écoles indépendantes de l'Ontario continuent d'être un employeur important pour les enseignants nouvellement arrivés au Canada. En 2019, ces écoles comptent pour le quart (24 %) des emplois obtenus par ces enseignants dans la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Un peu plus d'un enseignant

29 Ce taux est calculé selon les réponses de huit enseignants employés et un enseignant au chômage parmi le groupe d'enseignants nouvellement arrivés au Canada en première et en deuxième année de carrière sur le marché ontarien.

30 Ce taux est calculé selon les réponses de 7 enseignants au chômage parmi un groupe de 16 enseignants nouvellement arrivés au Canada en première et en deuxième année de carrière sur le marché du travail en Ontario.

Employeurs d'enseignants nouvellement arrivés au Canada et certifiés en Ontario**Situation d'emploi selon le genre et l'ascendance autochtone**

Comme par les années passées, nous avons examiné les différences dans la situation d'emploi selon le genre. Bien qu'il y ait parfois des différences évidentes entre les hommes et les femmes d'une même cohorte en première année d'enseignement ou des différences en début de carrière qui s'inversent à d'autres stades, il n'y a toujours pas cette année de tendance révélatrice et constante dans les différences entre enseignantes et enseignants. Par exemple, parmi les diplômés en enseignement de l'Ontario en 2019, le taux de chômage est légèrement plus élevé chez les enseignantes en première année de carrière, tandis que le taux de plein emploi est plus faible chez les enseignants de la même cohorte. Aucune de ces différences n'est significative.

Les répondants ont eu l'occasion d'affirmer s'ils sont d'ascendance autochtone. En tout, 81 diplômés en enseignement de l'Ontario interrogés se sont identifiés en tant qu'autochtones, soit 3,2 % des répondants de la première à la dixième année de carrière. Le taux de chômage des enseignants autochtones de l'Ontario en première année de carrière était de 5 %, soit un taux semblable à celui de l'ensemble des diplômés de l'Ontario en première année de carrière. Les enseignants autochtones en deuxième à cinquième année de carrière ont connu quant à eux un taux de chômage de 1,8 %, ce qui est inférieur au taux global de 3 %. Étant donné la petite taille de l'échantillon de répondants, cet écart n'est pas significatif.

3. Recherche d'emploi et autres emplois

Comme le marché de l'emploi en Ontario s'améliore, un plus grand nombre de nouveaux enseignants limitent leur recherche d'emploi à leurs conseils scolaires préférés

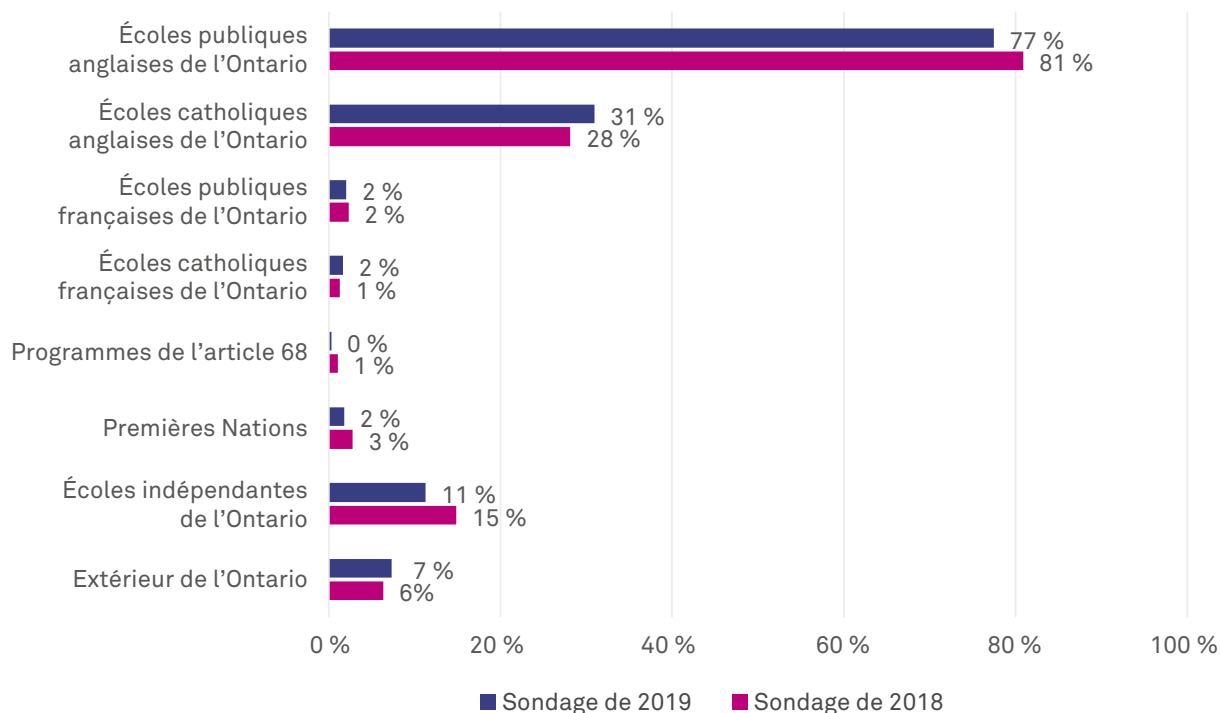
Comme le marché de l'emploi au sein des conseils scolaires de l'Ontario est devenu relativement plus favorable pour les nouveaux diplômés en enseignement, bon nombre d'entre eux limitent la recherche d'un premier emploi à leur région géographique et type d'employeur préférés.

Parmi les diplômés de l'Ontario en première année de carrière qui ont participé activement au marché de l'emploi en enseignement au cours de l'année scolaire 2018-2019, près de deux sur cinq (38 %) ont limité leur recherche d'emploi à un seul conseil scolaire. Il s'agit d'une hausse par rapport à 32 % en 2017-2018 et à 22 % en 2016-2017. Deux sur cinq (45 %) ont posé leur candidature à deux ou trois conseils scolaires, et 17 %, à quatre conseils scolaires ou plus.

Le graphique suivant décrit la recherche d'emploi en Ontario pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner³¹.

31 Chaque répondant est compté pour chacun des types d'employeurs auprès desquels il a posé sa candidature.

Où les diplômés des programmes en anglais posent leur candidature à un emploi en enseignement



Trois nouveaux diplômés d'un programme en anglais sur quatre (77 %) postulent maintenant pour des postes dans les conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario, une légère baisse par rapport au taux de 81 % l'année précédente. Près d'un sur trois (31 %) postule des emplois dans les conseils scolaires catholiques de langue anglaise de l'Ontario. Seulement 11 % d'entre eux cherchent maintenant un emploi dans les écoles indépendantes de l'Ontario, en baisse par rapport aux 15 % de l'année précédente.

La baisse du nombre de postulants dans les conseils scolaires de langue anglaise et le déclin du nombre de candidatures dans les écoles indépendantes constituent une autre indication que davantage d'entre eux limitent leur

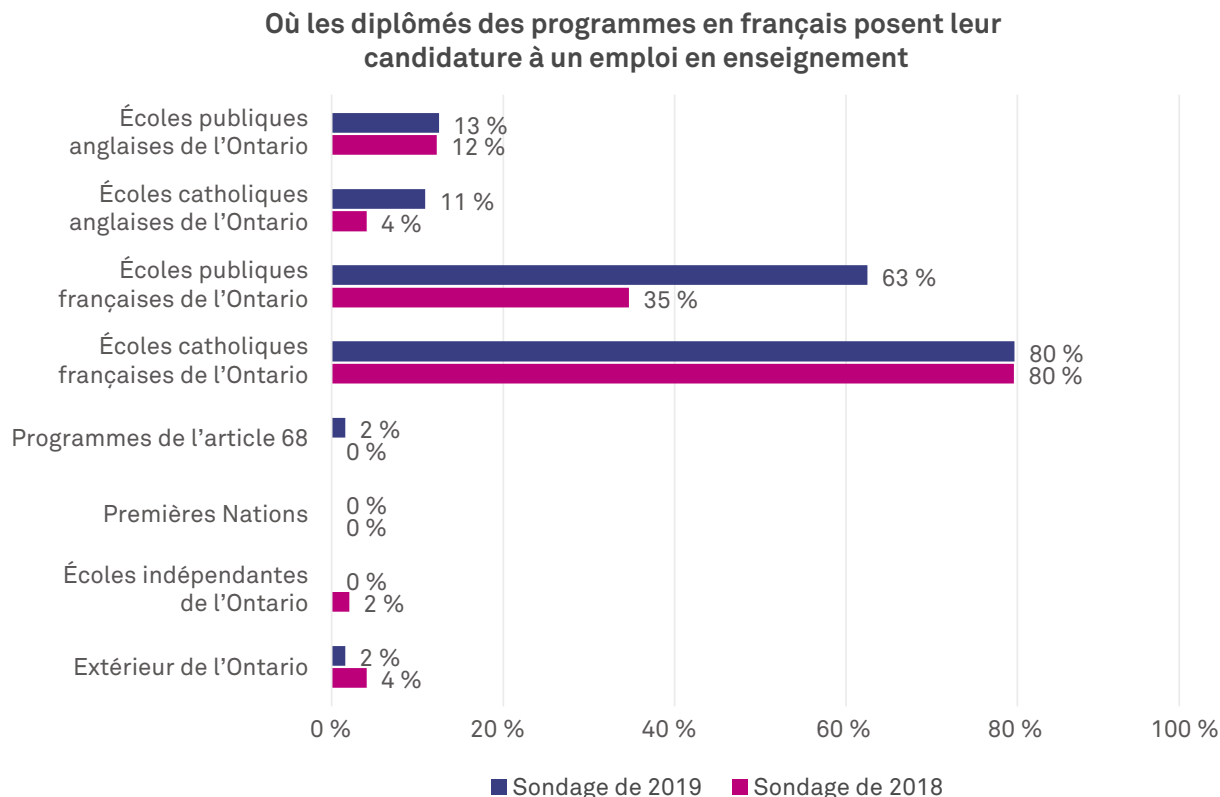
recherche aux employeurs de premier choix.

Ils sont 6 % à continuer d'intégrer les emplois en enseignement à l'extérieur de la province dans leur recherche en vue de leur première année de carrière. Toutefois, seulement 2 % ont cherché exclusivement un emploi à l'extérieur de la province, en baisse par rapport aux 5 % de l'année précédente.

Un pourcentage de 2 % postule dans les écoles des Premières Nations. Certains posent aussi leur candidature aux conseils scolaires de langue française (2 %) ou aux conseils scolaires catholiques de langue française (1 %). Enfin, 4 % affirment avoir trouvé un emploi en enseignement en Ontario sans en avoir cherché un officiellement.

Le graphique suivant décrit la recherche d'emploi en Ontario pour les diplômés d'un programme de formation à

l'enseignement en français au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner³².



Les diplômés de programmes en français ont axé leur recherche d'emploi pour l'année scolaire 2018-2019 principalement sur les conseils scolaires publics de langue française (63 %) et les conseils scolaires catholiques de langue française (80 %) de l'Ontario. Certains postulent également dans les conseils scolaires publics de langue anglaise (13 %) ou dans les conseils scolaires catholiques de langue anglaise (11 %). Le sondage de cette année n'a comptabilisé aucune candidature dans les écoles indépendantes de l'Ontario, et seulement

2 % de ces diplômés ont postulé dans des écoles à l'extérieur de la province. Aucun diplômé n'a posé sa candidature dans des écoles des Premières Nations. Aussi, 4 % des diplômés d'un programme en français affirment avoir trouvé un emploi en enseignement en Ontario sans en avoir cherché un officiellement.

Les enseignantes et enseignants en première année de carrière ont fait état de trois priorités utilisées dans leur recherche d'un premier emploi en enseignement. L'analyse pondérée de

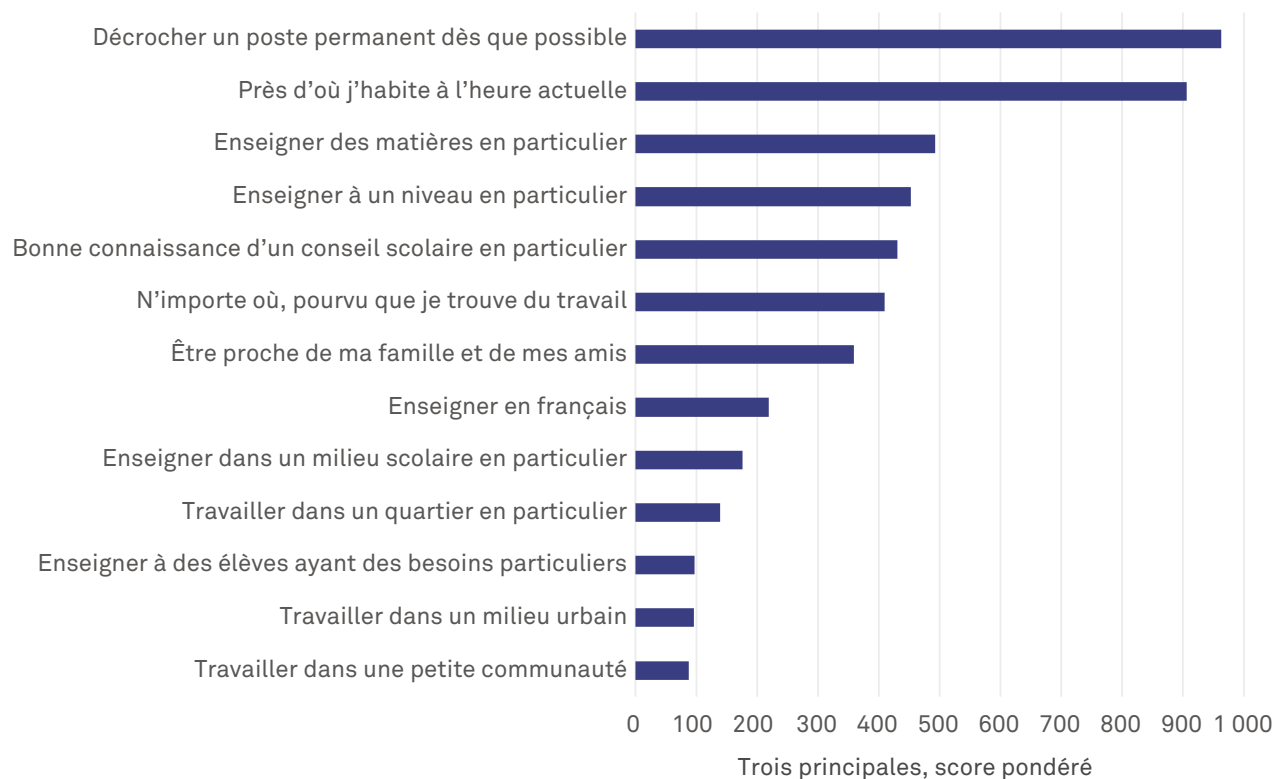
32 Chaque répondant est compté pour chacun des types d'employeurs auprès desquels il a posé sa candidature.

ces réponses en 2019, comme au cours des dernières années, indique que la priorité absolue est de décrocher un poste permanent en enseignement dès que possible. La proximité du lieu de résidence actuel arrive tout juste après, au deuxième rang. L'enseignement de matières en particulier et la connaissance du conseil scolaire suivent aux troisième et quatrième rangs.

Les diplômés d'un programme en français disent que décrocher un emploi

permanent le plus tôt possible est leur priorité absolue. Enseigner dans un milieu francophone et la proximité du lieu de résidence constituent leur deuxième et leur troisième priorité. Les diplômés qualifiés pour enseigner le FLS établissent l'enseignement dans un milieu francophone comme leur troisième priorité après l'obtention d'un poste permanent le plus tôt possible et la proximité.

Priorités en matière de recherche d'emploi chez les enseignants en 1^{re} année de carrière (trois principales, pondérées 3, 2, 1)



Moins de suppléments de revenu avec d'autres emplois

Malgré le succès croissant des chercheurs d'emploi en enseignement

dans les dernières années, la moitié des enseignants certifiés en première année de carrière ayant répondu au sondage de 2019 ne travaillent pas en

enseignement. Bien que cette proportion soit importante, elle est en baisse par rapport aux 58 % enregistrés dans notre sondage de 2018 et aux 62 % de 2017.

En 2019, comme par les années passées, ils acceptent cet autre emploi pour compléter leur charge de travail en enseignement à temps partiel ou en suppléance, ou parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un emploi à titre d'enseignants agréés de l'Ontario, et non comme parcours professionnel de rechange. La plupart d'entre eux (86 %) font ce travail secondaire à temps partiel.

Près des deux tiers (63 %) des emplois secondaires des diplômés en première année de carrière sont liés à l'enseignement : tutorat, programmes parascolaires, éducation

à la petite enfance, garde d'enfants, aide à l'enseignement, enseignement postsecondaire, enseignement dans les musées, éducation des adultes, formation en entreprise, accompagnement professionnel, loisirs et services spéciaux pour enfants et adolescents.

Les autres répondants 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 d'entre eux doivent composer avec plus d'un emploi secondaire tout en continuant de chercher un poste en enseignement.

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
Une partie ou la totalité de ce travail secondaire est une continuation des postes d'été ou à temps partiel que j'ai occupés pour subvenir à mes besoins pendant mes années d'études à l'université.	76 %
Cet emploi secondaire est temporaire, jusqu'à ce que j'obtienne un poste en enseignement.	75
Je dois occuper cet emploi secondaire pour augmenter les revenus que j'obtiens de l'enseignement.	69
J'occupe cet emploi secondaire pour augmenter mes chances de décrocher un poste en enseignement.	37
Une partie ou la totalité de ce travail est un retour à une carrière que j'ai poursuivie avant de m'inscrire à une formation à l'enseignement.	22
Ce travail est un obstacle à ma recherche d'emploi en enseignement ou à ma disponibilité pour saisir des occasions d'emploi dans ce domaine.	18
J'occupe cet emploi secondaire car je préfère cette autre carrière, comparativement à l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.	11

La plupart (75 %) de ceux qui occupent un emploi qui n'exige pas le titre d'EAO considèrent qu'un emploi autre qu'un emploi en enseignement est un expédient temporaire dans l'attente d'un poste en enseignement à temps plein. Une proportion semblable de diplômés (76 %) dit poursuivre un type de travail qui les a soutenus pendant leurs études universitaires. Plus de deux sur trois d'entre eux (69 %) déclarent qu'ils doivent effectuer ce travail pour compléter leur revenu d'enseignement. Un répondant sur cinq (22 %) indique que l'autre emploi est en fait un retour

à sa carrière précédant la formation à l'enseignement.

Un répondant sur trois (37 %) espère que le travail secondaire lui ouvrira de nouvelles perspectives d'emploi en enseignement. Toutefois, environ un répondant sur cinq (18 %) estime que cet emploi constitue un obstacle à la recherche d'emploi en enseignement et à sa disponibilité. Un répondant sur dix (11 %) dit poursuivre ce travail comme solution de rechange préférée à une carrière dans l'enseignement élémentaire ou secondaire.

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

Affectations variées au cours de la première année de carrière; la majorité du personnel enseignant commence sur des listes de suppléance à la journée

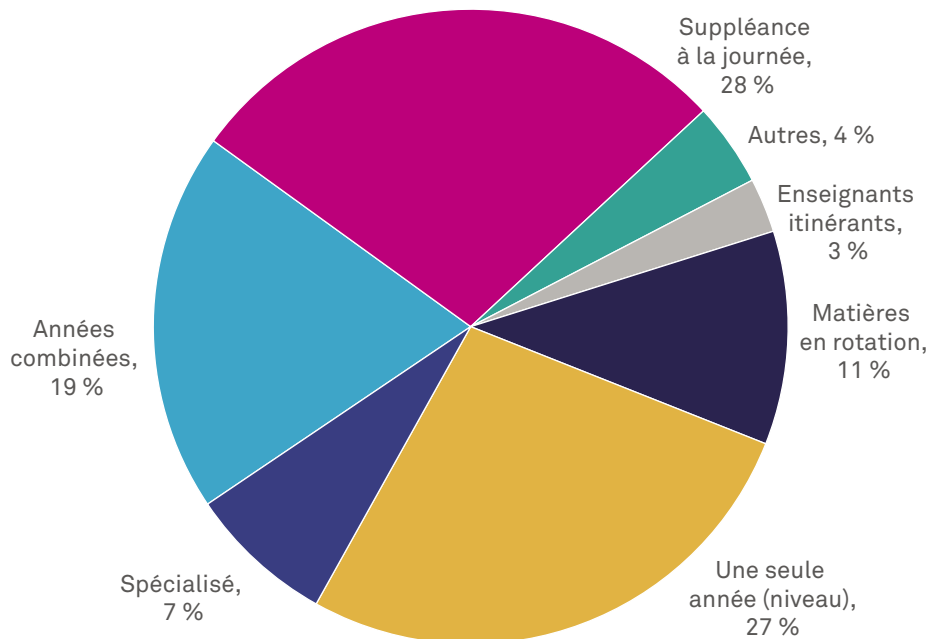
En 2019, plus de la moitié (55 %) de tous les diplômés en première année de carrière de l'Ontario rapportent qu'ils ont commencé leur carrière en enseignement en faisant de la suppléance à la journée³³.

Parmi les enseignants en première année de carrière détenant principalement des affectations à l'élémentaire vers la fin de l'année scolaire, plus d'un sur quatre (28 %) a continué de figurer sur des listes de suppléance à la journée.

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 (27 % de tous les enseignants de l'élémentaire en première année de carrière) que de classes combinées (19 %) ou de classes spécialisées (7 %). Près d'un sur huit enseigne des matières en rotation (11 %) ou détient un poste itinérant (3 %).

³³ Parmi les enseignants résidant en Ontario, 58 % ont commencé comme suppléants à la journée.

Affectations des enseignants à l'élémentaire en 1^{re} année de carrière, à la fin de l'année scolaire



Parmi les enseignants qui travaillent essentiellement à l'élémentaire, y compris les suppléants, plus d'un sur sept (14 %) a des affectations qui comprennent l'éducation de l'enfance en difficulté. En outre, plus d'un sur quatre (30 %) enseigne le français langue seconde ou l'immersion française.

Parmi ceux en première année de carrière qui enseignent essentiellement au palier secondaire, environ un sur quatre (27 %) dit avoir commencé par des journées de suppléance et en faisait toujours vers la fin de l'année scolaire. Si l'on exclut les suppléants à la journée ayant des affectations variées, moins d'un sur six (16 %) d'entre eux a déclaré avoir au moins quatre cours différents à préparer chaque semaine.

Affectations jugées appropriées durant la première année de carrière

Plus de quatre enseignants à l'élémentaire en première année de carrière sur cinq (86 %) jugent que leurs qualifications correspondaient très bien ou assez bien à leurs affectations. Seulement 5 % déclarent que leurs affectations ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. Quatre sur cinq d'entre eux (80 %) se considèrent très bien ou bien préparés à enseigner. Seulement 4 % affirment qu'ils ne sont pas bien préparés.

La majorité des enseignants du secondaire sont également optimistes quant à leurs affectations par rapport à leurs qualifications. Quatre sur cinq (80 %) d'entre eux ont qualifié leurs affectations d'excellentes ou de bonnes par rapport à leurs qualifications; ils

sont seulement 5 % à déclarer qu'elles ne correspondent pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. Une proportion similaire (80 %) dit également avoir été bien ou très bien préparée pour ses affectations, tandis que seulement 3 % disent qu'ils n'étaient pas adéquatement préparés.

Un enseignant sur cinq (16 %) ayant des qualifications pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur enseignait exclusivement au palier élémentaire vers la fin de sa première année scolaire après l'obtention de son autorisation d'enseigner en Ontario, et 8 % y enseignaient en partie. Seulement 1 % des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen n'enseignaient qu'au secondaire pendant leur première année de carrière, et 3 % enseignaient en partie à ce palier. La majorité (78 %) des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire qui occupaient un poste en enseignement travaillaient à l'élémentaire, 16 % au secondaire et 7 % enseignaient à l'élémentaire et au secondaire.

Plus d'enseignants en début de carrière vivent de l'insécurité professionnelle et sont moins optimistes quant à leur carrière en 2019 qu'en 2018

Plus de quatre enseignants sur cinq (84 % en première année de carrière et le même pourcentage en deuxième année de carrière) trouvent que leur expérience en enseignement est excellente ou très bonne. Plus de trois répondants sur cinq évaluent également de façon favorable leur niveau d'assurance, leur

niveau de préparation, leur satisfaction professionnelle, leurs affectations par rapport à leurs qualifications et l'appui de leurs collègues. Très peu d'entre eux qualifient leur expérience d'insatisfaisante en ce qui a trait aux éléments précédents.

La sécurité d'emploi et l'optimisme quant à leur carrière présentent toutefois un profil très différent en 2019. Moins d'un enseignant en première année de carrière (24 %) et en deuxième année de carrière (23 %) sur quatre affirme qu'il ressentait une sécurité d'emploi. Il s'agit d'une baisse notable par rapport aux 38 % et aux 36 % de notre sondage de 2018. Moins de la moitié des enseignants en première année de carrière (49 %) et en deuxième année de carrière (43 %) sont optimistes quant à leur carrière. Ces chiffres sont également en baisse par rapport à 2018, année où l'optimisme des enseignants en première et en deuxième année de carrière se trouvait respectivement à 63 et à 54 %. De même, le pourcentage d'enseignants en première et en deuxième année de carrière qui voit la sécurité d'emploi d'un œil négatif et qui ne sont pas optimistes a augmenté d'année en année.

Ce changement prospectif négatif est probablement lié à l'augmentation proposée du nombre d'élèves par classe dans la province et à la crainte du délai de la transition entre un emploi précaire à un emploi permanent. De nombreux enseignants se disent inquiets des répercussions de ces changements sur leur avenir dans la profession.

Je trouvais que l'enseignement était une excellente carrière, et j'ai vraiment aimé enseigner. Je ne sais pas trop ce que la prochaine année me réserve avec tous les changements qui s'opèrent, et je suis incertaine des possibilités d'emploi qu'il y aura l'an prochain.

Diplômée pour enseigner la géographie et l'éducation physique aux cycles intermédiaire-supérieur, certifiée en 2017 et enseignante détentricrice d'un contrat de remplacement à long terme dans la région d'Hamilton

Première et deuxième années d'enseignement, tous les diplômés de l'Ontario

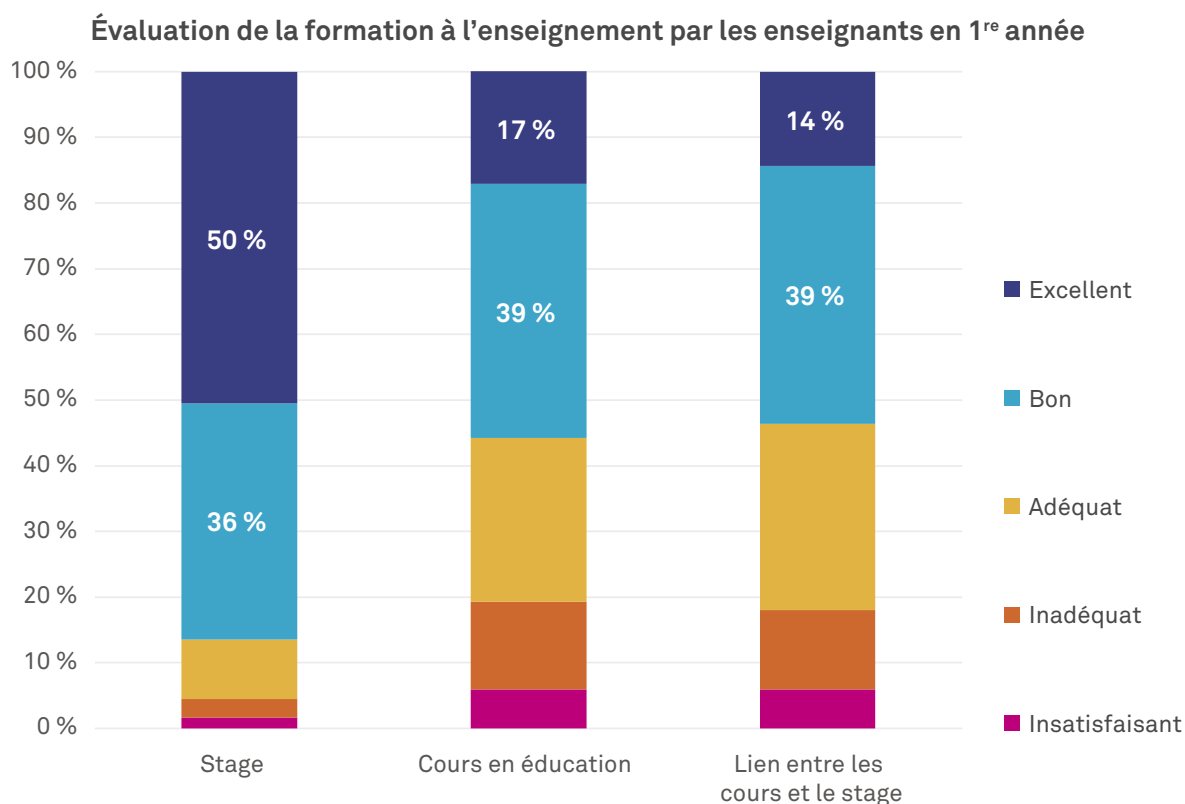
Domaine d'évaluation	% excellents ou bons		% inadéquats ou insatisfaisants	
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Expérience générale en enseignement	84 %	84 %	3 %	2 %
Assurance	64	69	4	3
Degré de préparation	68	72	5	4
Satisfaction professionnelle	65	64	8	9
Affectation par rapport aux qualifications	67	70	7	6
Appui des collègues	72	69	6	8
Optimisme par rapport à l'avenir professionnel	49	43	19	26
Sécurité d'emploi	24	23	48	53

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

Les récents diplômés ont une opinion positive de la formation à l'enseignement

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 moitié d'entre eux (50 %) juge que son stage était une excellente préparation à sa carrière en enseignement, et 36 % évaluent cette préparation comme bonne.



Bien que la majorité de ces enseignants en première année de carrière juge également que ses cours sont excellents ou bons, l'évaluation qu'elle en fait est bien inférieure à celle de leur stage. Seulement 17 % jugent leurs cours excellents, et 39 %, bons. L'évaluation relative à l'établissement de liens entre les cours et le stage de sorte qu'ils s'enrichissent mutuellement est semblable à l'évaluation des travaux à faire. Seulement 14 % qualifient d'excellente cette intégration dans leur formation à l'enseignement, et 39 % la jugent bonne.

Très peu (4 %) de ces diplômés de la formation à l'enseignement en Ontario jugent leur stage inadéquat ou insatisfaisant. Un peu moins d'un sur cinq d'entre eux affirme que les cours (19 %) et l'établissement de liens entre les cours et les stages (18 %) étaient inadéquats ou insatisfaisants.

Contenu et domaines de compétences ciblés

Dans le cadre du sondage, nous avons présenté aux enseignants en première année de carrière un ensemble complet de connaissances professionnelles fondamentales et de compétences pédagogiques. Ils ont exprimé leur niveau d'accord avec les affirmations suivantes :

- leur programme de formation à l'enseignement était excellent;
- leur niveau de préparation professionnelle est excellent;
- le perfectionnement professionnel constitue une priorité majeure dans leur carrière.

Ces connaissances et compétences ressortent de la recherche et des consultations de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario comme étant essentielles afin d'appuyer le programme de formation à l'enseignement prolongé de la province, instauré en 2015. D'autres volets d'intérêts actuels ont également été inclus dans les choix de réponse.

L'évaluation, établie sur une échelle de 1 à 5 allant de très en accord à très en désaccord, et le détail des résultats sont présentés en annexe. Ces derniers sont présentés séparément pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière ayant surtout un emploi à l'élémentaire ou au secondaire.

Comme par les années précédentes, tant les enseignants à l'élémentaire que ceux au secondaire classent l'enseignement à des années multiples, la préparation des bulletins scolaires, la préparation pour les jours de suppléance et l'appui aux apprenants du français du côté négatif (moyenne de 2,9 ou moins). Les enseignants au secondaire évaluent aussi négativement l'engagement des parents et la communication avec eux.

En comparant les réponses aux questions sur certains aspects du programme de formation à l'enseignement, le niveau de préparation professionnelle et la priorité accordée au perfectionnement professionnel futur, certains points précis relatifs au contenu ou aux compétences se démarquent. Une analyse met en évidence les points suivants :

- des domaines de la formation à l'enseignement, dont l'évaluation, sont neutres ou négatifs (moyenne de 3,4 ou moins); et
- des domaines évalués comparativement faibles par les répondants quant à leur propre niveau de préparation (moyenne de 3,0 ou moins), ou évalués comme très importants dans la liste de priorités liées au perfectionnement professionnel continu (moyenne de 4,0 ou plus).

ENSEIGNANTS À L'ÉLÉMENTAIRE

Résultats de 3,4 ou moins dans le domaine de la formation à l'enseignement	Faible note pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Gestion de classe et organisation		X
Santé mentale, dépendances et bien-être		X
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario		X
Développement de l'enfant et de l'adolescent, et transitions des élèves		X
Participation des parents et communication avec eux		X
Appui aux apprenants de l'anglais**		X
Enseignement dans les classes à années multiples	X	X
Appui aux apprenants du français*	X	X
Préparation des bulletins	X	X
Relations professionnelles entre collègues		X
Éducation de l'enfance en difficulté		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X
Bien-être personnel		X

*Les données relatives à l'«aide aux apprenants de l'anglais» ne concernent que les diplômés d'un programme en anglais.

**Les données relatives à l'«appui aux apprenants du français» ne concernent que les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS et les diplômés d'un programme en français.

ENSEIGNANTS AU SECONDAIRE

Résultats de 3,4 ou moins dans le domaine de la formation à l'enseignement	Faible note pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Éducation de l'enfance en difficulté		X
Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe		X
Relations professionnelles avec les collègues		X
Santé mentale, dépendances et bien-être		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves		X
Gestion de classe et organisation		X
Pédagogie de la lecture et de la littératie		X
Appui aux apprenants de l'anglais*		X
Participation des parents et communication avec eux		X
Programme et pédagogie des mathématiques	X	X
Appui aux apprenants du français**	X	
Enseignement dans les classes à années multiples	X	
Préparation des bulletins	X	X
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation		
Cours sur les fondements de l'éducation		
Bien-être personnel		X

*Les données relatives à l'«aide aux apprenants de l'anglais» ne concernent que les diplômés d'un programme en anglais.

**Les données relatives à l'«appui aux apprenants du français» ne concernent que les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS et les diplômés d'un programme en français.

Les répondants considèrent les domaines précédents comme les principaux domaines à améliorer dans la formation à l'enseignement. Ces domaines ont fait prendre conscience aux répondants du fait que leur propre niveau de préparation était insuffisant ou constituaient pour eux une grande priorité en matière de perfectionnement professionnel.

L'annexe détaillée souligne d'autres domaines que couvre relativement bien le programme de formation à l'enseignement, mais le perfectionnement professionnel est important pour continuer de tirer parti de ces forces. Par exemple, les enseignants à l'élémentaire affirment que leur formation les a bien préparés à motiver les élèves, mais cette compétence

demeure parmi les priorités majeures de leur perfectionnement professionnel.

L'insertion professionnelle : un programme grandement apprécié

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE)³⁴ offre un appui au perfectionnement professionnel de nombreux 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 (95 %) ayant un emploi permanent ainsi qu'environ deux sur cinq (41 %) parmi ceux faisant du remplacement à long terme (au moins 97 jours) dans un conseil scolaire en Ontario affirment avoir participé au PIPNE. Par ailleurs, seulement 3 % des autres enseignants en première année de carrière dans un conseil scolaire en Ontario disent avoir aussi participé au PIPNE. Chez les pédagogues en

deuxième année de carrière dans un conseil scolaire en Ontario, 72 % de ceux occupant un poste permanent et 28 % de ceux ayant un contrat de remplacement à long terme (au moins 97 jours) affirment avoir participé au PIPNE.

La majorité 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 (72 %), ont tiré parti d'un pédagogue expérimenté comme mentor (81 %) et ont profité d'une évaluation officielle par la direction de leur école (81 %). De plus, la moitié d'entre eux (52 %) rapportent qu'elle a reçu une orientation dans son école.

Les pédagogues en deuxième année de carrière participant au PIPNE et occupant un poste permanent affichent un taux de participation plus bas au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (51 %), au mentorat (68 %), à l'évaluation par la direction de leur école (79 %) et à l'orientation à leur école (51 %).

34 Les conseils scolaires financés par les fonds publics fournissent du 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 certifié 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 réussi le PIPNE ou si 24 mois se sont écoulés depuis qu'il a commencé à enseigner pour la première fois dans un conseil scolaire.
- Remplaçant à long terme : enseignant certifié qui occupe son premier poste à long terme en vertu d'un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours consécutifs comme suppléant d'un même enseignant.
- Enseignant débutant en éducation continue à temps plein : enseignant certifié 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 certifié qui a réussi le PIPNE et qui reçoit encore de l'appui dans le cadre de ce programme.

Les enseignants qui ont un contrat de remplacement à long terme (au moins 97 jours) et qui participent au PIPNPE prennent part, en moins grand nombre, aux différentes facettes de ce programme. La majorité des enseignants en première année de carrière ayant un poste de remplacement à long terme et qui ont participé au PIPNPE disent avoir pris part au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (61 %), avoir tiré parti de l'expérience d'un mentor (76 %) et avoir été évalués officiellement par leur direction d'école (66 %). De plus, deux sur cinq d'entre eux (38 %) ont reçu une orientation à leur conseil scolaire. Le fait que certains postes de remplacement à long terme n'ont débuté qu'en milieu d'année scolaire peut expliquer la plus faible participation à certaines facettes du programme.

La plupart des enseignants en première année de carrière participant au PIPNPE prennent part à des activités de perfectionnement professionnel portant sur de nombreux sujets ciblés par le PIPNPE. La planification, la mesure et l'évaluation, l'utilisation de la technologie, la littératie et la sensibilisation à la santé mentale constituent les domaines de perfectionnement professionnel les plus souvent nommés. Moins de participants au PIPNPE (6 %) occupant un poste permanent et une plus grande proportion (10 %) occupant un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours disent n'avoir reçu aucun perfectionnement professionnel dans les domaines prioritaires de perfectionnement professionnel du PIPNPE.

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)
Planification, mesure et évaluation	50 %	44 %
Utilisation de la technologie	43	39
Littératie	37	33
Sensibilisation à la santé mentale	36	44
Gestion de classe	35	36
Éducation inclusive	34	34
Équité et diversité	31	37
Réussite des élèves	31	24
Numératie	31	44
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	26	29
Sécurité à l'école	28	29
Communications efficaces avec les parents	11	9
Apprentissage précoce	11	13
Aucune de ces réponses	6	10

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 l'aide

reçue pour un large éventail de tâches quotidiennes comme très utile ou utile, et peu de répondants (de 6 à 15 %) lui donnent une note négative (peu utile ou complètement inutile).

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

Type d'appui	Note positive	Note négative
Préparation des bulletins	77 %	6 %
Rétroaction de mon mentor sur ma pratique	75	7
Planification du programme avec mon mentor	73	9
Accès à des ressources efficaces	71	11
Conseil pour offrir une aide personnalisée	73	7
Mentorat – gestion de classe	63	15
Observation de la pratique de mon mentor	71	14
Appui au bien-être personnel	60	10
Mentorat – méthode d'enseignement	68	8
Observation de la pratique d'autres enseignants	69	6
Préparation aux communications avec les parents	60	14
Mentorat – évaluation des élèves	71	7
Renseignements sur les aspects administratifs	55	10

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

- la plupart des participants au PIPNPE en première année de carrière (80 %) se réunissent mensuellement avec leurs mentors; pour 28 % des répondants, ces réunions durent moins d'une heure par mois; pour 28 % d'entre eux, elles durent d'une à trois heures par mois; et pour 23 %, elles durent plus de trois heures par mois;
- toutefois, pour la plupart (60 %), personne ne vient observer leur pratique en classe (mentor ou autre enseignant) ou on le fait moins d'une heure par mois (27 %);
- 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 (57 %) ou, si cela arrive, c'est moins d'une heure par mois (28 %).

Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

La plupart des diplômés de l'Ontario employés comme enseignants en première et en deuxième année de carrière en Ontario a investi du temps dans son perfectionnement professionnel à un niveau moyen ou élevé au cours de l'année scolaire 2018-2019.

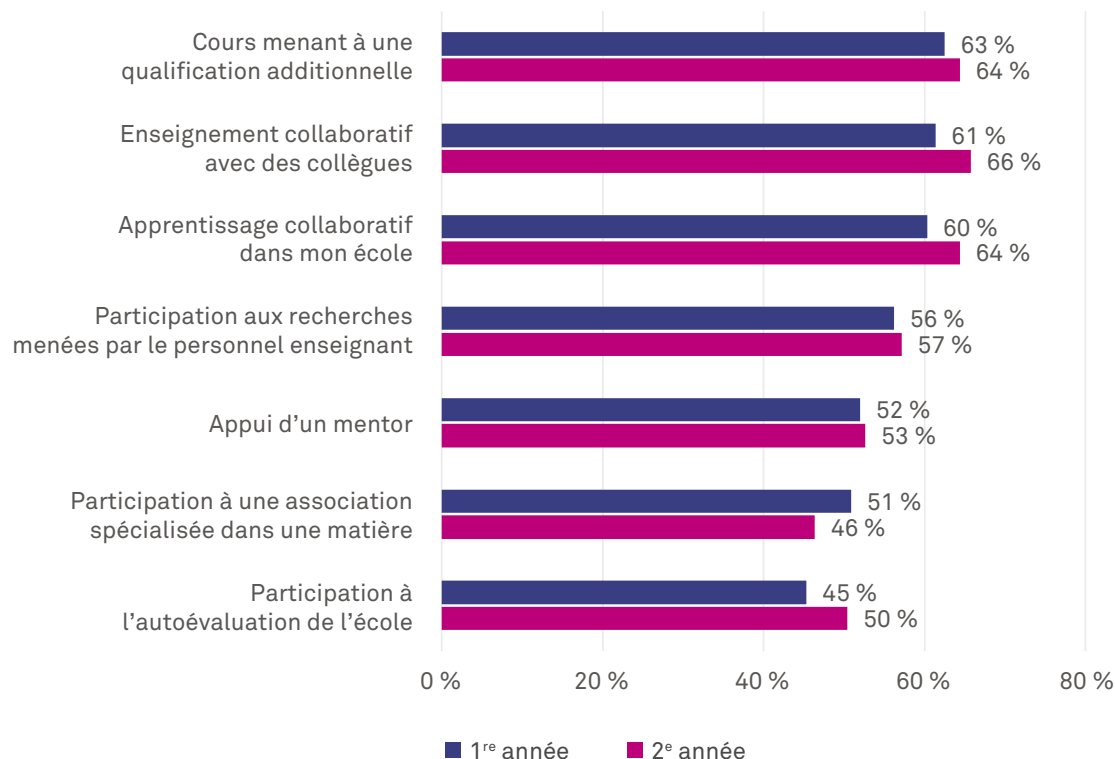
La plupart des diplômés en première année de carrière (70 %) enseignant en Ontario en 2019 déclare avoir suivi un ou plusieurs cours menant à une qualification additionnelle ou à une qualification de base additionnelle. Plus d'un sur trois (37 %) avait déjà suivi au moins deux cours. Parmi les diplômés en deuxième année de carrière enseignant en Ontario, 77 % détenaient des qualifications additionnelles ou des qualifications de base additionnelles, et 56 % déclarent détenir au moins deux qualifications additionnelles.

Cette année, en Ontario, un enseignant en première année de carrière sur quatre (24 %) déclare avoir suivi un cours menant à une qualification additionnelle en mathématiques, y compris 29 % des enseignants possédant les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-moyen. Un répondant sur cinq (22 %) affirme être qualifié pour enseigner le FLS, y compris un sur quatre (28 %) de ceux possédant les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-moyen.

Parmi les enseignantes et enseignants en deuxième année de carrière en 2019, près d'un sur trois (31 %) indique avoir obtenu une qualification additionnelle en mathématiques, y compris 40 % de ceux qui possèdent les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-moyen. Un répondant sur cinq (22 %) de ce groupe affirme être qualifié pour enseigner le FLS, y compris 24 % de ceux possédant les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-moyen.

Plus de trois enseignants sur cinq en première et en deuxième année de carrière participent moyennement ou fortement à l'enseignement collaboratif avec leurs collègues et à l'apprentissage collaboratif dans leur école. Plus de la moitié déclare participer aux recherches-actions menées par le personnel enseignant et travailler avec un mentor. Environ la moitié d'entre eux participent aussi à des associations spécialisées dans une matière et aux évaluations de leur école.

Taux de participation aux activités de perfectionnement professionnel des enseignants de l'Ontario en 1^{re} et en 2^e année de carrière



Les enseignantes et enseignants des paliers élémentaire et secondaire en première année de carrière accordent une très grande priorité à l'acquisition de toute une gamme de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales. La liste, qui est longue tant pour le personnel enseignant à l'élémentaire qu'au secondaire, souligne l'importance accordée au perfectionnement professionnel continu après les premières expériences d'enseignement des nouveaux enseignants.

À l'élémentaire, les priorités sont les suivantes :

- Gestion de classe et organisation
- Motivation des élèves
- Observation, mesure et évaluation des élèves
- Adaptation de l'enseignement aux divers types d'apprenants
- Écoles sécuritaires et inclusives / Création d'un climat positif
- Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers
- Santé mentale, dépendances et bien-être
- Stratégies d'enseignement
- Planification de programmes
- Éducation de l'enfance en difficulté
- Mentorat et rétroaction sur ma pratique
- Pédagogie en lecture et en littératie
- Observation d'enseignants d'expérience

Au secondaire, nombre de ces priorités sont similaires :

- Gestion de classe et organisation
- Adaptation de l'enseignement aux divers types d'apprenants
- Stratégies d'enseignement
- Planification de programmes
- Observation, mesure et évaluation des élèves
- Santé mentale, dépendances et bien-être
- Mentorat et rétroaction sur ma pratique
- Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
- Écoles sécuritaires et inclusives / Création d'un climat positif
- Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
- Théories sur l'apprentissage et l'enseignement, et sur la différenciation pédagogique
- Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage

6. Suppléance à la journée

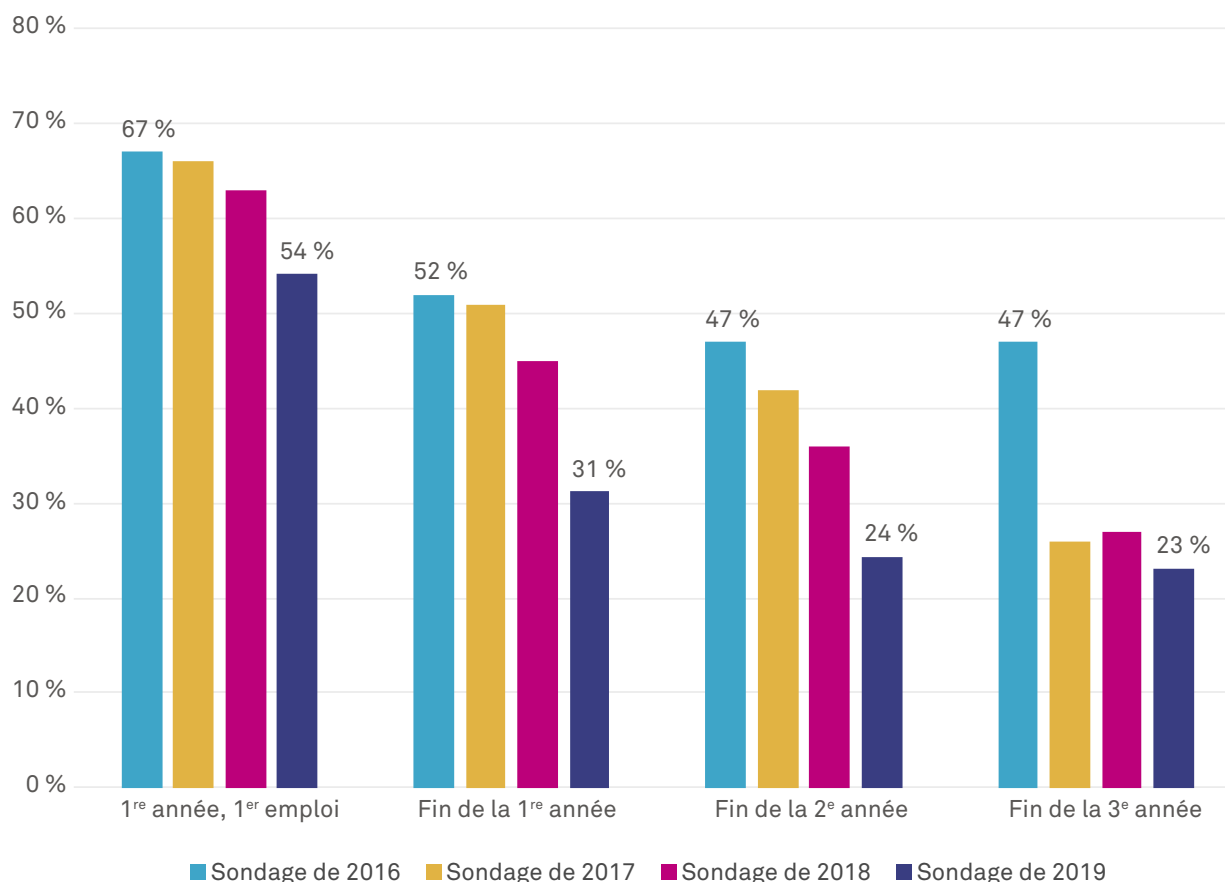
La majorité des enseignants en première année de carrière résidant en Ontario commencent leur carrière sur des listes de suppléance à la journée; en 2019, un plus grand nombre d'entre eux obtiennent un contrat à durée limitée ou un poste permanent au cours de leurs trois premières années de carrière

Les listes de suppléance en début de carrière sont beaucoup plus courantes pour les enseignants des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario que pour ceux travaillant dans des écoles indépendantes ou à l'extérieur de la province. Le graphique suivant présente l'expérience de suppléance au cours des trois premières années de carrière des enseignants employés dans une école financée par l'Ontario ayant répondu à notre sondage de 2019³⁵.

Le début d'une carrière en enseignement dans les conseils scolaires continue d'être le cheminement de plus de la moitié de tous les enseignants en première année de carrière. Toutefois, au cours des quatre dernières années, le taux de cette porte d'entrée a chuté, passant de 67 à 54 %. À la fin de leur première, deuxième et troisième année de carrière en 2019, ils font aussi état de taux de suppléance beaucoup plus faibles. Les enseignants en première année de carrière rapportent 31 % de suppléance à la journée en 2019 contre 52 % en 2016. De même, depuis 2016, la suppléance à la journée a diminué en deuxième et en troisième année de carrière, passant respectivement de 47 à 24 % et de 47 à 23 %.

³⁵ En 2019, seulement 14 % des diplômés de l'Ontario employés dans les écoles indépendantes de l'Ontario ou à l'extérieur de la province en première année de carrière déclarent faire de la suppléance à la journée comme premier emploi en enseignement; ce pourcentage chute à 7 % à la fin de la première année de carrière.

Suppléance à la journée selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner : enseignants des conseils scolaires résidant en Ontario

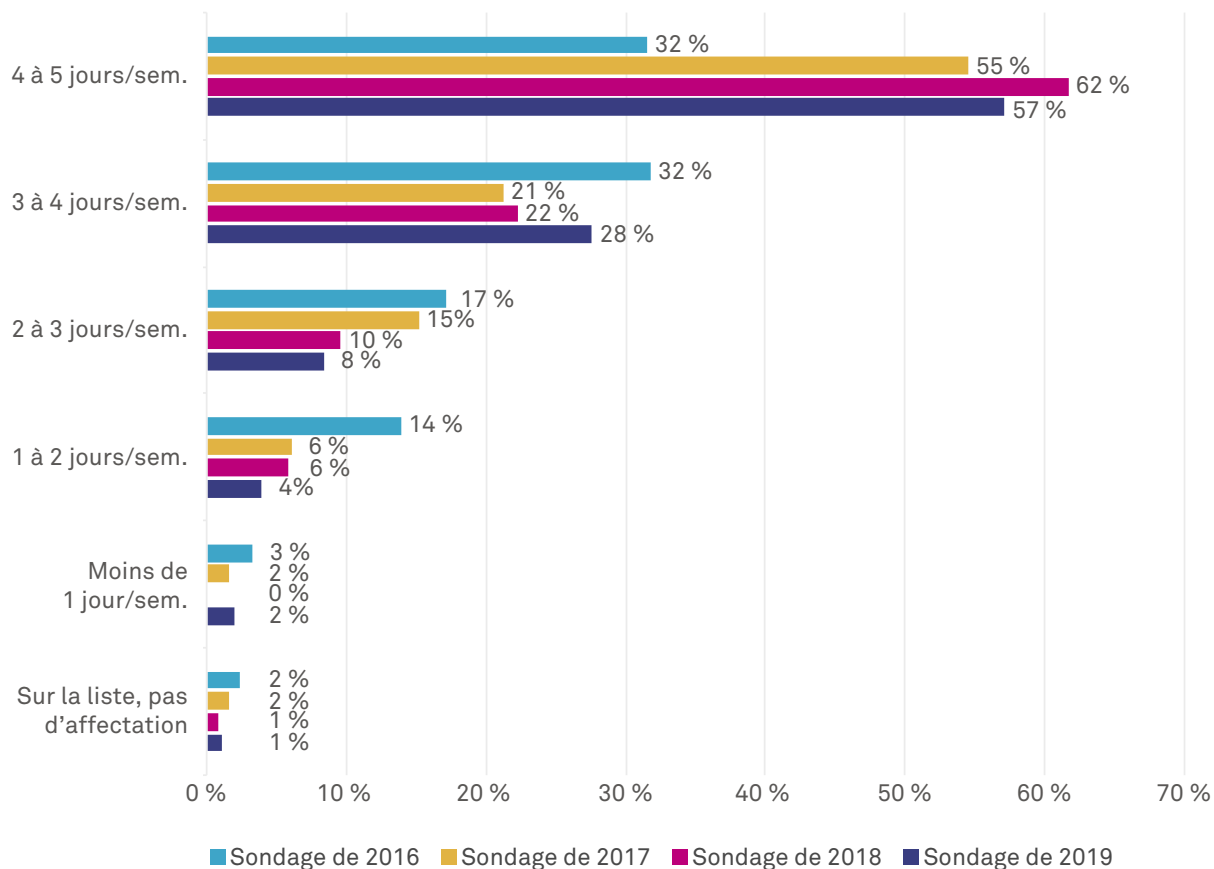


Au cours des quatre dernières années, le taux de suppléance à la journée n'a pas changé pour les enseignants en quatrième et en cinquième année de carrière. Les enseignants en quatrième et en cinquième année de carrière des conseils scolaires de l'Ontario rapportent des taux de suppléance à la journée entre 19 et 25 % au cours des quatre dernières années.

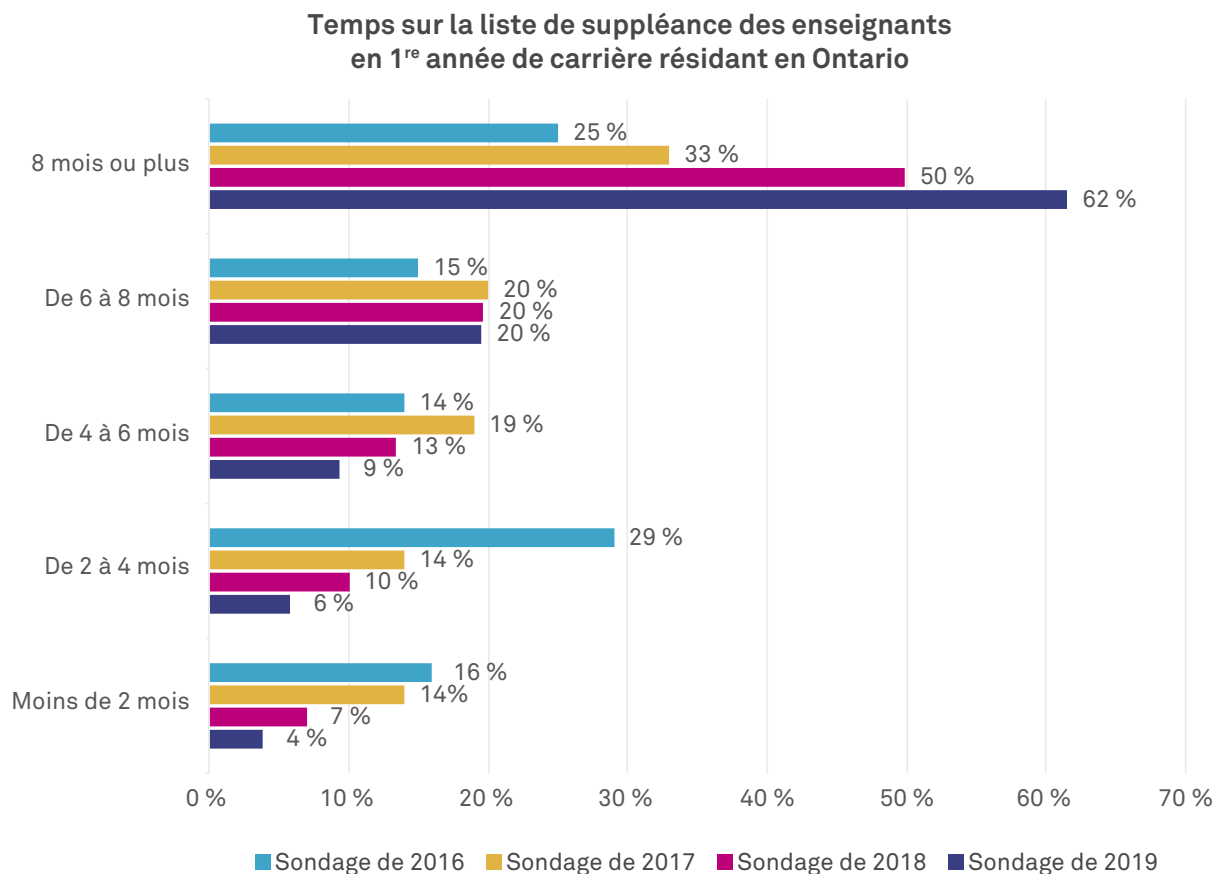
Les enseignants en première année de carrière sur les listes de suppléance en Ontario obtiennent maintenant plus de journées de travail et ils sont plus nombreux à se considérer comme pleinement employés

En 2019, plus de la moitié (57 %) des suppléants résidant en Ontario toujours sur les listes à la fin de l'année scolaire ont déclaré avoir obtenu de quatre à cinq jours de travail par semaine. Bien que ce taux d'affectation quotidienne représente une petite baisse par rapport à 2018, il est en hausse par rapport au taux de seulement 32 % en 2016.

Fréquence de la suppléance à la journée des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario



Le sondage de 2019 montre que les enseignants en première année de carrière ont passé beaucoup plus de temps sur les listes de suppléance au cours des trois dernières années. En d'autres termes, une plus grande proportion d'enseignants s'inscrivent plus tôt sur les listes de suppléance dans les écoles. En 2019, près des deux tiers d'entre eux (62 %) ont été inscrits sur des listes de suppléance pendant au moins huit mois. En 2016, ce chiffre n'était que de 25 %. En outre, seulement 10 % d'entre eux étaient inscrits sur des listes pendant quatre mois ou moins en 2019, contre 45 % en 2016.



En 2019, 78 % des enseignants en première année de carrière qui se trouvaient sur des listes de suppléance disent avoir enseigné autant qu'ils le voulaient pendant l'année scolaire. Il s'agit d'un taux similaire aux 82 % de notre sondage de 2018 et d'une hausse importante par rapport à 51 % en 2016.

À la fin de l'année, la plupart (94 %) de ceux qui se trouvaient toujours sur les listes de suppléance disent avoir enseigné au moins 20 jours.

L'expérience en suppléance à la journée s'améliore pour les enseignants anglophones dans les conseils scolaires au fur et à mesure que le marché de l'emploi se désengorge

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans ce rapport, les enseignantes et enseignants anglophones de l'Ontario présentent un taux élevé de suppléance en première année de carrière (41 % de ces affectations vers la fin de l'année scolaire). En comparaison, ce pourcentage est de 17 % chez les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS et de seulement 6 % chez les diplômés d'un programme en français. C'est pourquoi nous examinons de plus près l'expérience récente du groupe des

enseignants des conseils scolaires de langue anglaise.

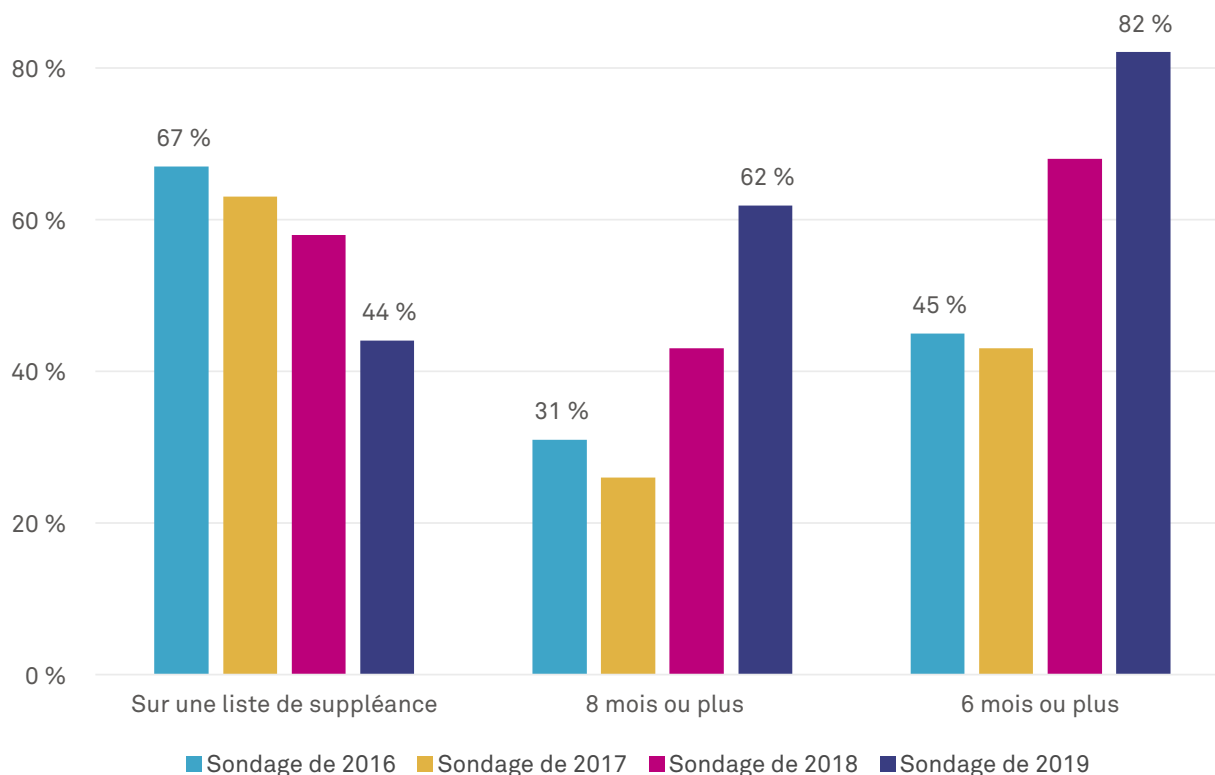
Comme il y a eu moins d'enseignants en début de carrière à la recherche d'un emploi dans les conseils scolaires de langue anglaise au cours des dernières années, il y a eu des améliorations notables depuis 2016 dans l'expérience de suppléance à la journée de ces diplômés d'un programme en anglais en première année de carrière non qualifiés pour enseigner le FLS.

Moins d'enseignantes et d'enseignants de ce sous-groupe d'enseignants

anglophones en première année de carrière en Ontario figurent encore sur les listes de suppléance à la journée à la fin de l'année scolaire, le taux étant passé de 67 en 2016 à 44 % en 2019.

Les enseignants inscrits sur les listes à tout moment pendant l'année commencent également plus tôt dans l'année scolaire. Le pourcentage de ceux qui sont inscrits sur les listes pendant huit mois ou plus est passé de 31 à 62 % au cours des quatre dernières années et le pourcentage de ceux qui sont inscrits sur les listes pendant six mois ou plus, de 45 à 82 %.

Temps sur la liste de suppléance des enseignants anglophones en 1^{re} année de carrière dans les conseils scolaires

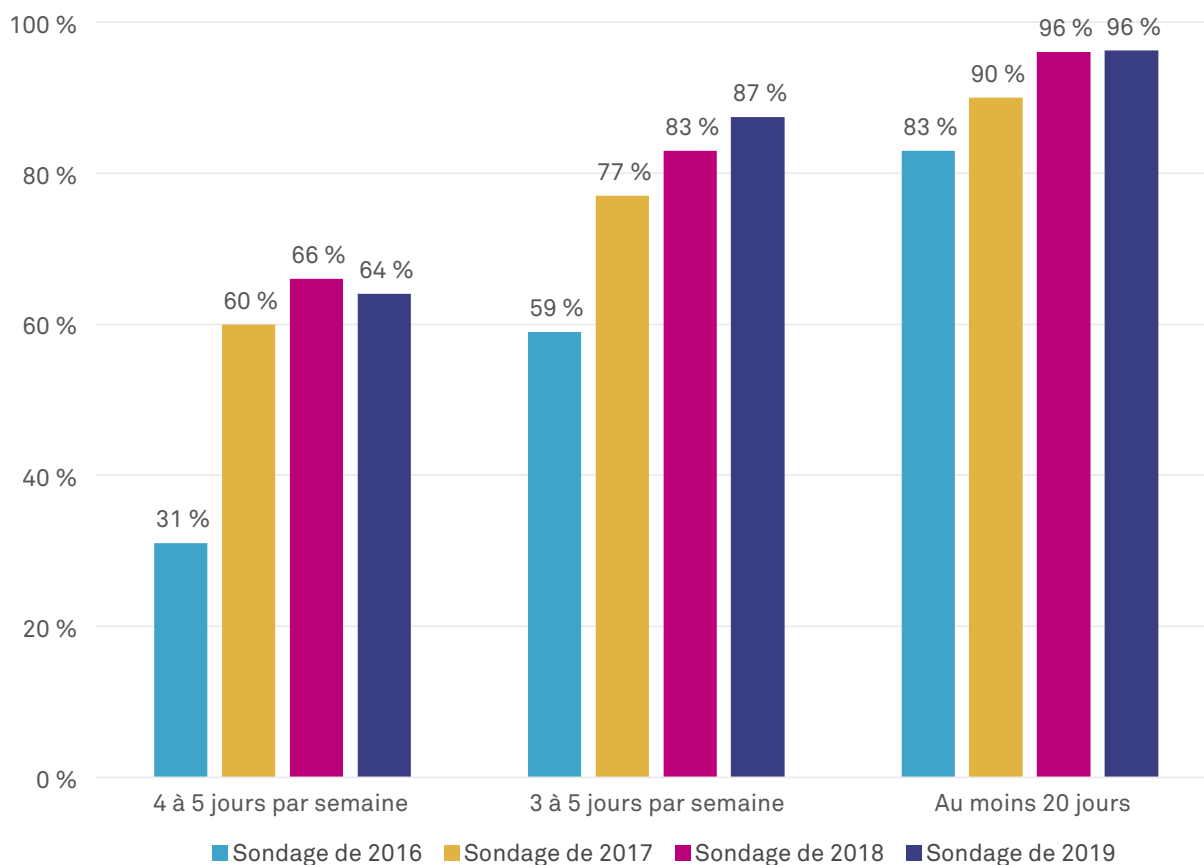


Ces suppléants reçoivent également un nombre accru d'affectations hebdomadaires – ceux qui sont toujours sur les listes de suppléance à la fin de l'année scolaire et qui déclarent de quatre à cinq jours de suppléance par semaine sont passés de 31 à 64 % au cours des quatre dernières années et

ceux qui obtiennent de trois à cinq jours, de 59 à 87 %.

De plus, le taux d'obtention d'au moins 20 jours d'enseignement au sein d'un seul conseil scolaire est passé de 83 % en 2016 à 96 % en 2019.

Nombre de journées de suppléance par semaine des enseignants anglophones en 1^{re} année de carrière dans les conseils scolaires



Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants

En plus de faire face à une situation financière difficile, un certain nombre de suppléants à la journée qui amorcent leur carrière en Ontario ont toujours

un accès beaucoup plus 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 d'au moins 97 jours.

On observe cet écart pour toutes les 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 des projets d'autoévaluation, avoir reçu de l'aide de mentors et avoir participé à de l'enseignement et à de l'apprentissage collaboratifs. Ils sont également moins nombreux à participer à des associations spécialisées dans une matière et à des activités de recherche-action menées par le personnel enseignant.

Les inscriptions aux cours menant à une qualification additionnelle font exception. Plus de trois enseignants de l'Ontario sur cinq (62 %) en première année de carrière inscrits sur une liste de suppléance ont suivi un ou plusieurs cours menant à une qualification additionnelle, un taux de participation similaire à celui de leurs collègues détenant un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme (64 %).

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

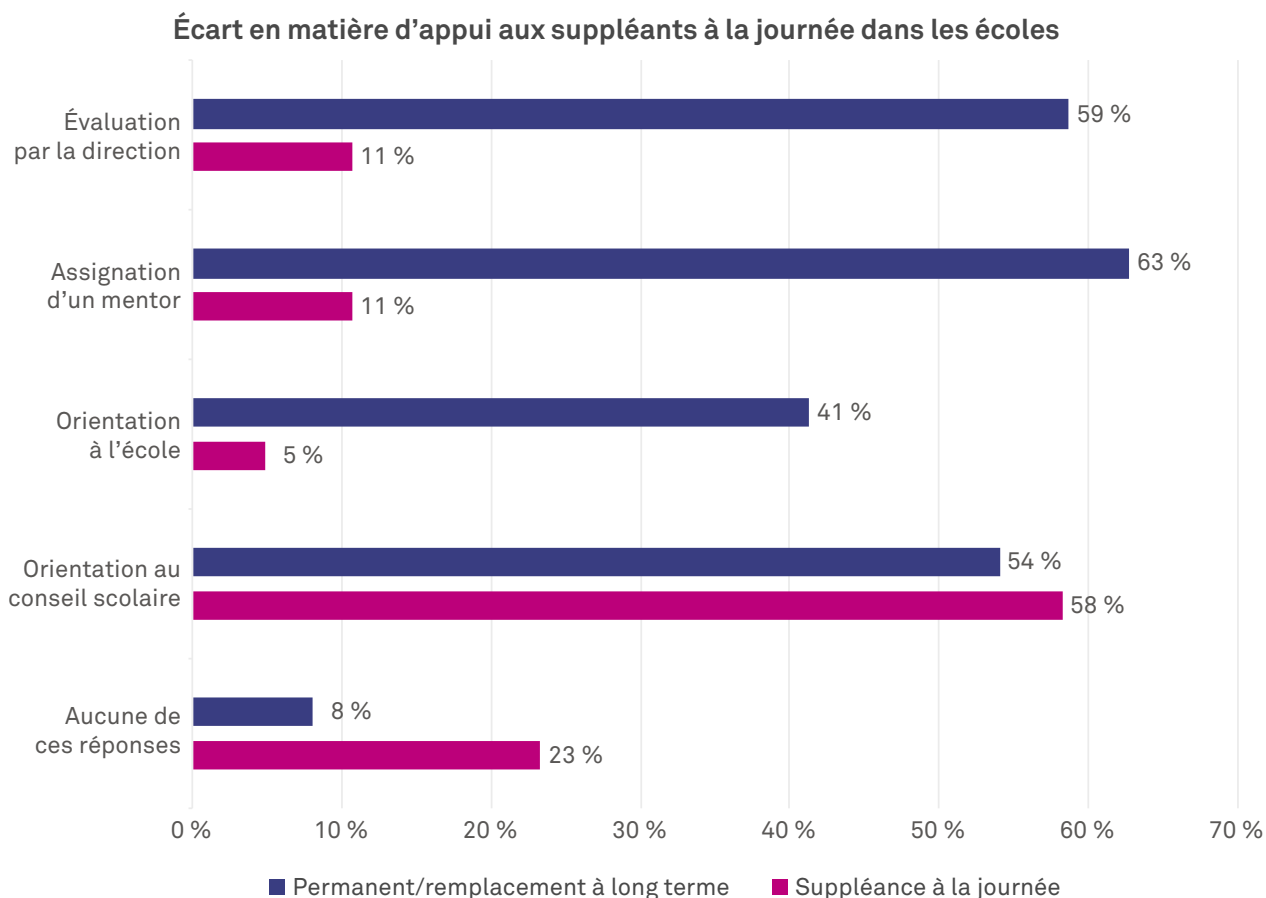
Activité de perfectionnement professionnel	1 ^{re} année de carrière		2 ^e année de carrière	
	Suppléance à la journée	Poste permanent ou remplacement à long terme	Suppléance à la journée	Poste permanent ou remplacement à long terme
Participation à l'autoévaluation de l'école	27 %*	58 %	27 %	61 %
Appui d'un mentor	31	66	25	60
Participation à une association spécialisée dans une matière	34	60	29	52
Apprentissage collaboratif dans mon école	33	77	29	76
Enseignement collaboratif avec des collègues	38	75	38	75
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	40	70	42	62
Participation à des cours menant à une qualification additionnelle	62	64	63	67

**Pourcentage ayant déclaré une participation de «moyenne» à «très forte» aux activités de perfectionnement professionnel et obtenu une ou plusieurs qualifications additionnelles ou qualifications de base additionnelles.*

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 de remplaçants à long terme qui avaient profité d'une orientation à l'échelle du conseil scolaire.

Le graphique ci-dessous présente ces écarts en matière d'appui professionnel pour les enseignants en première année de carrière.



7. Attachement à la profession

Taux d'attrition des enseignants en début de carrière un peu plus bas en 2019, mais toujours beaucoup plus élevé qu'avant les années de surplus

Parmi les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario certifiés en 2018, 6 % n'ont pas renouvelé leur autorisation d'enseigner en 2019, et 16 % de ceux qui ont obtenu le titre EAO en 2014 n'étaient plus membres en règle de l'Ordre cinq ans plus tard. Le taux d'attrition à la baisse à chacune des cinq premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner est beaucoup plus élevé dans les plus récentes années qu'il ne l'était en 2006, avant les années marquées par le surplus d'enseignants en Ontario.

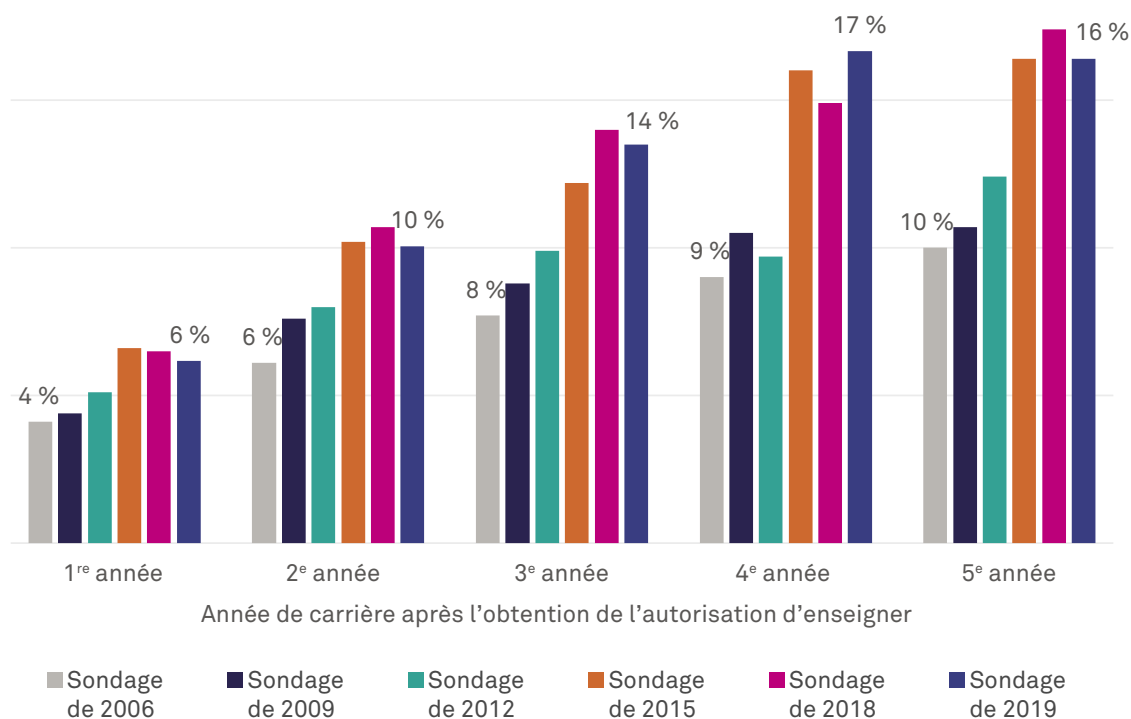
En 2019, à l'exception des enseignants en quatrième année de carrière, les enseignants dans leurs cinq premières années de carrière depuis l'obtention de leur autorisation d'enseigner font état d'un taux d'attrition légèrement inférieur à celui des années 2015 à 2018³⁶. Cette recrudescence du non-renouvellement de l'inscription à l'Ordre en début de carrière semble être liée en grande partie au marché de l'emploi. Il est raisonnable

de présumer que le taux d'attrition est le plus élevé parmi ceux qui n'ont pas réussi à travailler suffisamment en enseignement en Ontario pendant les années de surplus de personnel enseignant.

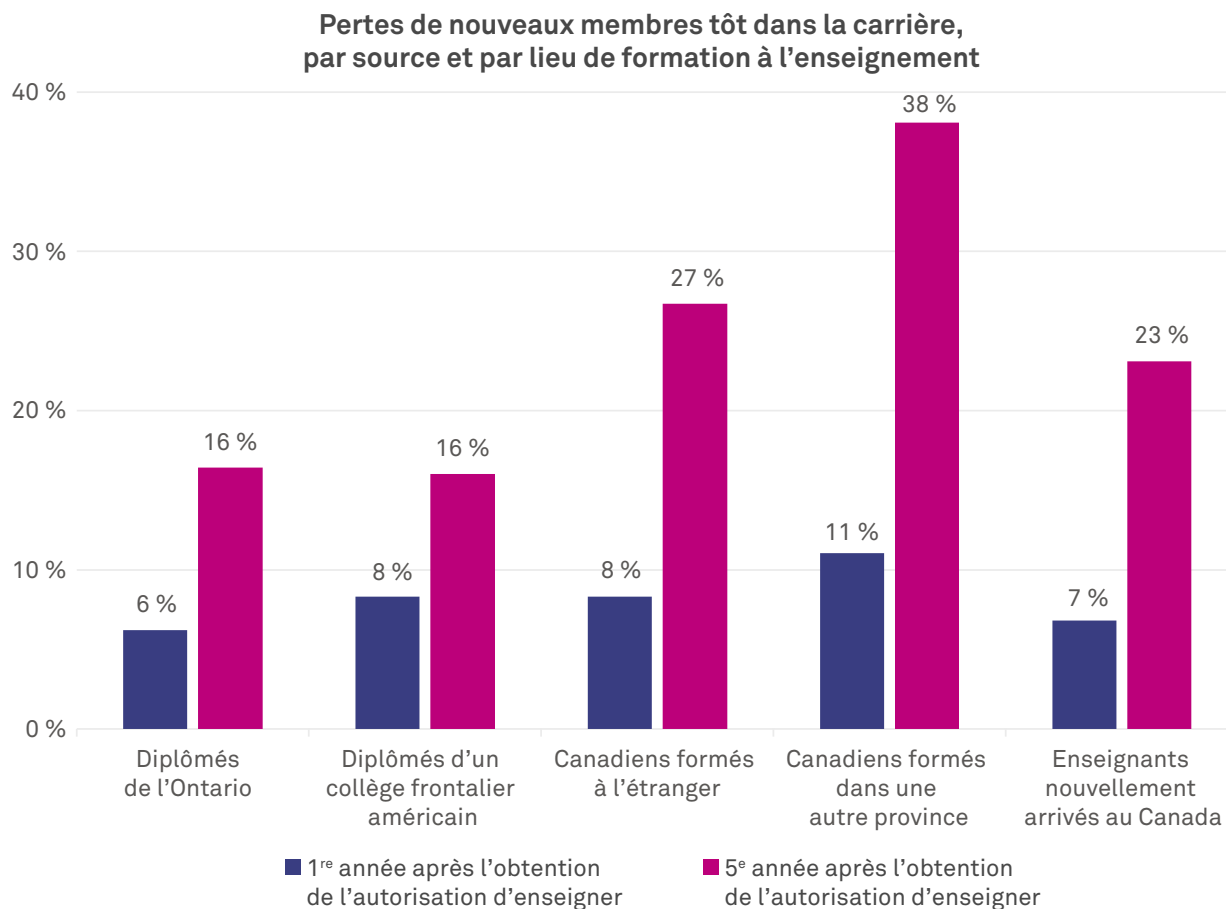
Au cours des dernières années, le marché de l'emploi ontarien beaucoup plus favorable offre davantage de possibilités au personnel enseignant en début de carrière de poursuivre leur carrière en enseignement dans la province.

³⁶ Dans le sondage 2019, l'exception des enseignants en quatrième année de carrière s'explique par l'année de transition unique de 2015, pendant laquelle de nombreux diplômés des années précédentes ont fait une première demande d'inscription à l'Ordre pour satisfaire aux exigences de qualification avant qu'elles ne changent.

Diplômés de l'Ontario dont le statut de membre à l'Ordre a expiré au cours des 5 années suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, de 2006 à 2019

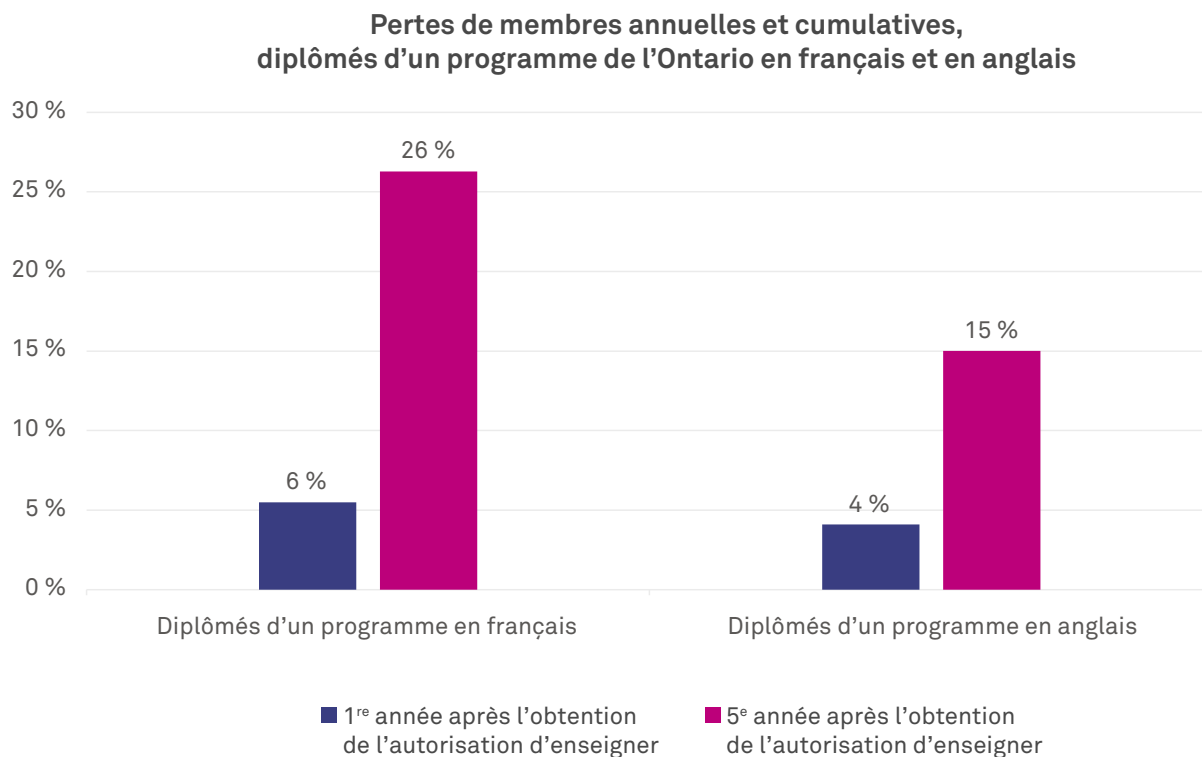


Le taux d'attrition des nouveaux enseignants en Ontario provenant de l'extérieur de la province a aussi augmenté au cours des dernières années. Les pertes provenant de chacun de ces groupes sont plus grandes sur cinq ans que celles provenant des diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario.



Les Canadiennes et Canadiens formés dans d'autres provinces et qui se sont installés en Ontario affichent le taux d'attrition le plus élevé; près de deux sur cinq d'entre eux ne renouvèlent pas leur inscription à l'Ordre dans les cinq années suivant leur certification. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada et les Canadiens (surtout les Ontariens) formés à l'étranger avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario affichent un taux d'attrition d'environ un sur quatre, sur cinq ans. Le taux de perte parmi les Ontariens formés dans un collège frontalier des États-Unis est similaire à celui des diplômés d'une formation à l'enseignement de l'Ontario.

Le taux d'attrition des membres francophones est différent de celui des membres anglophones en Ontario. Environ un membre francophone sur quatre ne renouvèle pas son inscription dans les cinq années suivant sa certification. Au cours de la dernière décennie, le non-renouvellement des inscriptions s'est accéléré à la fois chez les membres anglophones et chez les membres francophones.



Cette différence historique peut être en partie imputable au nombre d'étudiants en enseignement qui suivent un programme en français en Ontario originaires du Québec qui retournent dans leur province pour enseigner au début de leur carrière, ce qui fait qu'ils laissent expirer leur statut de membre en règle de l'Ordre quelque temps après leur départ.

8. Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français

Contexte annuel de l'offre de formation à l'enseignement en français

Le tableau ci-dessous résume le nombre annuel de nouveaux enseignants certifiés détenant des qualifications de base en français au cours des quatre dernières années, et présente les prévisions jusqu'en 2021. En plus des diplômés d'un programme en français de l'Université Laurentienne ou de

l'Université d'Ottawa, il y a récemment en moyenne quelque 130 nouveaux enseignants certifiés ayant réussi leur formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario avec qualifications de base en français aux cycles primaire, moyen, intermédiaire et supérieur.

Enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner avec des qualifications en français (facultés de l'Ontario et autres établissements)

Année	Nouveaux enseignants certifiés annuellement		
	Diplômés de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa	Formés à l'extérieur de la province	Total
2013	732	73	805
2014	693	84	777
2015	835	97	932
2016	87	122	209
2017	316	104	420
2018	320	176	496
2019 (prévu)	330	130	460
2020 (prévu)	360	130	490
2021 (prévu)	310	130	440

Taux de réponse des diplômés d'un programme en français plus bas que celui des diplômés d'un programme en anglais

Nous avons invité 2 190 diplômés d'un programme en français de l'Ontario à participer aux trois sondages destinés aux diplômés de la formation à l'enseignement de l'Ontario. Au total, 261 de ces diplômés ont participé, un taux de réponse global de 12 %. Dans l'ensemble, le taux d'exactitude des réponses de ces enseignants francophones est d'environ 6,1 %, 19 fois sur 20. Le taux de réponse global de 12 % est inférieur à celui de 16 % pour l'ensemble du sondage de 2019.

En revanche, le taux de réponse des diplômés d'un programme en français en

première année de carrière est de 28 %, ce qui est nettement supérieur au taux de 22 % pour l'ensemble des enseignants en première année de carrière. La marge d'erreur pour les enseignants d'un programme en français en première année de carrière est de 11,1 %.

Malgré des marges d'erreur plus élevées pour les diplômés d'un programme en français, les résultats de 2019 sont conformes aux tendances observées dans les sondages menés auprès de groupes comparables au cours des cinq dernières années et devraient être traités comme généralement représentatifs du marché de l'emploi pour ce groupe.

Diplômés d'un programme en français de l'Ontario

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants ³⁷	Taux de réponse	Marge d'erreur
Toutes les années	2 190	261	12 %	6,1 %
2018	277	77	28	11,1
2017	234	40	17	15,5
2009, 2014, 2015 et 2016	1 679	144	9	8,2

³⁷ Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 61 en 2019, 39 en 2018 et 118 de 2009 à 2016.

Aucun diplômé francophone résident en Ontario ne se déclare au chômage, et ce, pour la troisième année consécutive

Le sondage de 2019 marque la troisième année consécutive où le taux de chômage est nul ou presque nul chez les diplômés d'un programme en français en première année de carrière, une baisse marquée par rapport au sommet de 22 % atteint en 2012³⁸. Pour les diplômés d'un programme en français résident en Ontario, le taux de chômage avait culminé à 18 % en 2012; aucun de ces diplômés ne s'est déclaré au chômage au cours des trois dernières années.

Le taux de sous-emploi a baissé pour s'établir à 12 % en 2019, bien en deçà du sommet de 35 % enregistré en 2013³⁹. Le pourcentage de plein emploi

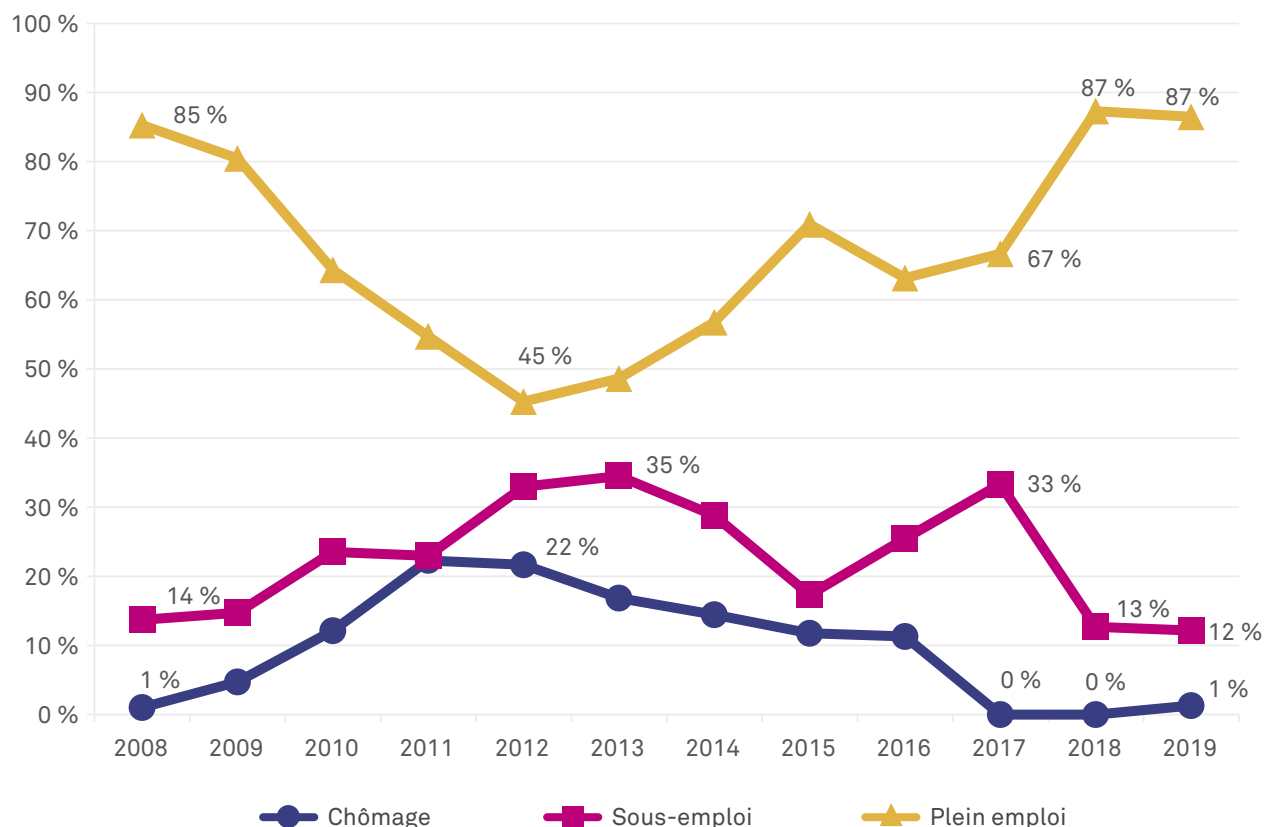
s'élève maintenant à 87 % des diplômés francophones en première année de carrière, comparativement au creux de 45 % de plein emploi enregistré en 2012.

Les taux de chômage des trois dernières années sont semblables au taux de 1 % observé en 2008, avant le bref et relativement faible surplus de l'offre qui a commencé en 2010, a culminé en 2012 et est maintenant disparu. Les données sur le sous-emploi en 2019 sont aussi semblables, au cours des deux dernières années, au taux de sous-emploi enregistré avant le surplus en 2008.

³⁸ Les diplômés au chômage sont ceux qui cherchent un emploi en enseignement, mais qui n'en trouvent pas, pas même de suppléance à la journée. En 2019, un enseignant en première année de carrière s'est déclaré au chômage, et cette personne ne résidait pas en Ontario.

³⁹ Les enseignants sous-employés sont ceux qui disent avoir trouvé du travail en enseignement, mais qui n'ont pas enseigné autant qu'ils l'auraient voulu au cours de leur première année de carrière.

Résultats de recherche d'emploi des postulants en 1^{re} année de carrière, de 2008 à 2019 : tous les diplômés d'un programme en français



Ces données, ainsi que la prévision d'un nombre beaucoup plus faible de diplômés certifiés d'un programme en français qu'avant 2016 jusqu'en 2021, confirment que les perspectives d'emploi des nouveaux enseignants diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Université d'Ottawa ou de l'Université Laurentienne sont excellentes, qu'ils cherchent un emploi en Ontario ou ailleurs. Les conseils scolaires de langue française doivent s'attendre à ce que la pénurie actuelle d'effectifs enseignants se poursuive, et constitue un défi majeur en matière de recrutement pour pourvoir les futurs postes vacants.

Les diplômés d'un programme en français enseignant en Ontario obtiennent vite un poste permanent en enseignement

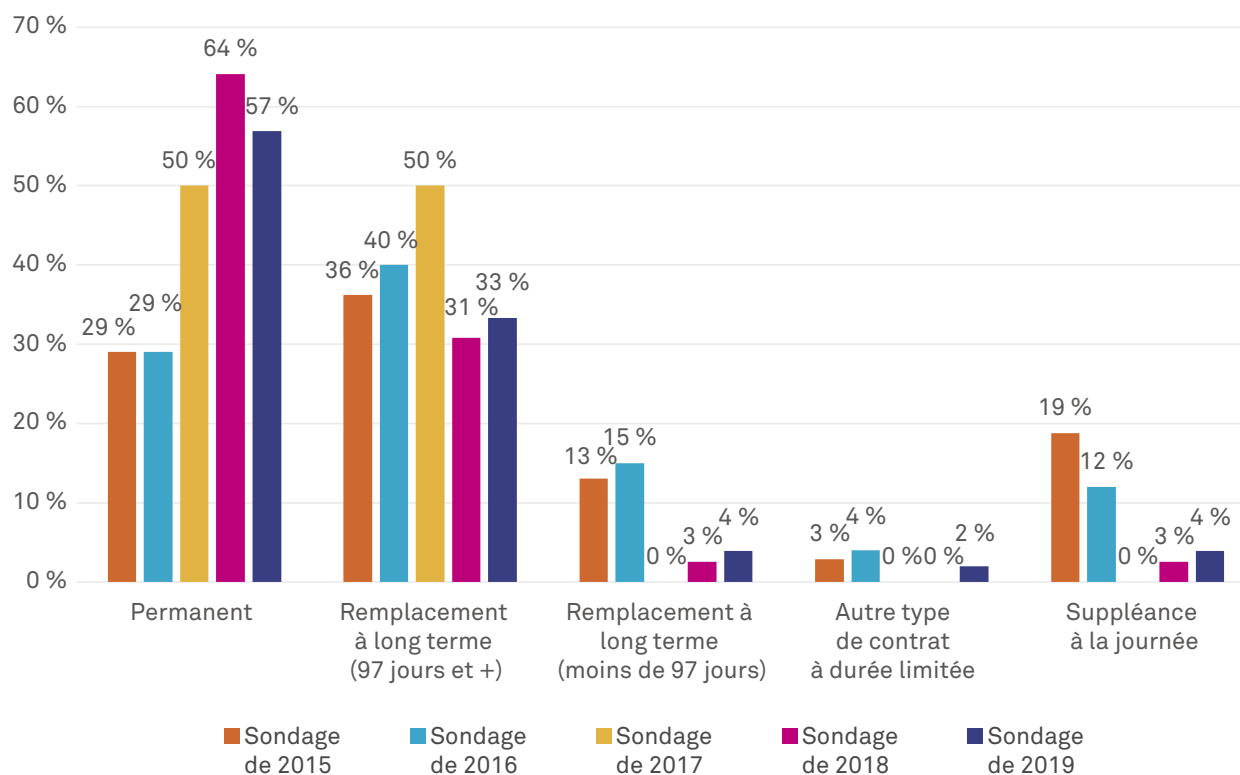
La majorité des diplômés francophones résidant en Ontario commencent leur carrière en enseignement en occupant un emploi permanent (39 %) ou en décrochant un contrat de remplacement à long terme (31 %) d'une durée d'au moins 97 jours. Un sur cinq (22 %) a commencé à enseigner à titre de suppléant à la journée pendant l'année scolaire 2018-2019.

Pour la plupart des enseignants à qui l'on n'offre pas immédiatement

un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme, cette situation précaire n'est que de courte durée. À la fin de la première année scolaire, la plupart d'entre eux détenaient un poste permanent (57 %) ou de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (33 %).

L'amélioration substantielle des types d'emplois qu'ont obtenus les diplômés francophones en première année de carrière résidant en Ontario et agréés au cours des trois dernières années constitue une autre indication d'une amélioration continue du marché.

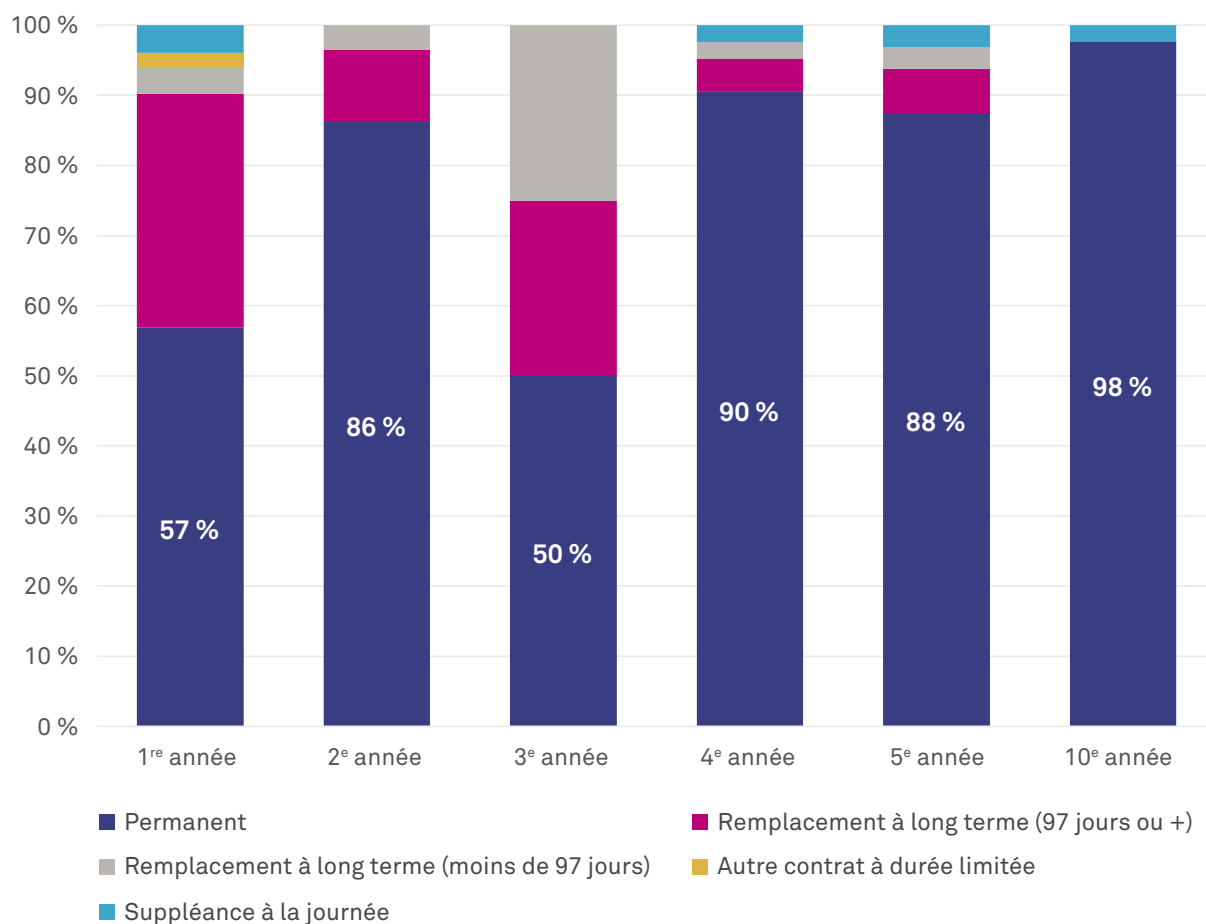
Types de contrat en enseignement à la fin de la 1^{re} année scolaire, diplômés d'un programme en français résidant en Ontario



Le pourcentage de diplômés d'un programme en français ayant un emploi permanent augmente régulièrement

à plus de quatre sur cinq (86 %) à la deuxième année de carrière et à 9 sur 10 (90 %) à la quatrième année de carrière⁴⁰.

Types de contrat des diplômés d'un programme en français résidant en Ontario en 2019, selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



⁴⁰ Les données des enseignants en troisième année de carrière résultent d'un petit nombre de répondants. Il s'agit de l'année 2016 au cours de laquelle très peu de diplômés ont obtenu l'autorisation d'enseigner en raison de la transition au programme de formation à l'enseignement prolongé. La troisième année dans ce graphique ne représente que quatre répondants résidant en Ontario.

Les enseignants nouvellement certifiés qui viennent de l'extérieur de la province et détiennent des titres de compétences en français trouvent aussi rapidement un emploi ou un poste permanent dans leur domaine en Ontario

Les enseignantes et enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés qui ont suivi leur programme de formation à l'enseignement en français dans d'autres provinces et territoires trouvent plus facilement un emploi en enseignement en Ontario que ceux qui n'ont pas suivi leur programme en français. Notre sondage de 2019 révèle que 64 % d'entre eux avaient un emploi d'enseignant en première année de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner, et 90 % en deuxième année de carrière.

Deux diplômés d'un programme en français sur trois qui ont déménagé en Ontario après la fin de leurs études ont commencé leur carrière avec un emploi permanent (33 %) ou un contrat de

remplacement à long terme (33 %) d'au moins 97 jours. Dans notre sondage, 64 % des enseignants certifiés en 2018 déclarent avoir obtenu un emploi permanent à la fin de l'année scolaire, et tous les enseignants ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2017 détenaient un poste permanent à la fin de leur deuxième année d'enseignement en Ontario.

La plupart de ces enseignants francophones en première et en deuxième année de carrière enseignent dans les systèmes scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario : 65 % d'entre eux dans des conseils scolaires de langue française et 30 % dans des conseils scolaires de langue anglaise.

9. Conclusions

De 2005 à 2014, le nombre de nouveaux enseignants des paliers élémentaire et secondaire disponibles a excédé la demande en Ontario chaque année. Par conséquent, le marché de l'emploi en enseignement est devenu de plus en plus saturé dans la province, et le domaine a connu un surplus annuel de plus en plus important.

Le chômage et des années de sous-emploi ont touché de nombreux nouveaux enseignants anglophones et, un peu plus tard, des enseignants francophones et de FLS. Tout au long de cette période, un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants de l'Ontario ont poursuivi leur carrière dans d'autres provinces et pays. Le taux d'attrition en début de carrière de ceux qui ne renouvèlent pas leur autorisation d'enseigner avait augmenté.

Maintenant que le nombre de nouveaux enseignants certifiés a diminué chaque année depuis 2015, le marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario s'est rapidement désengorgé. Moins d'enseignantes et d'enseignants en début de carrière au chômage sont en concurrence les uns avec les autres pour décrocher les postes de suppléance, les contrats de remplacement à long terme

et les emplois permanents disponibles à l'échelle de la province, et plus d'enseignants ontariens nouvellement certifiés trouvent un premier emploi dans la province et dans les systèmes scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario.

Au cours des prochaines années, le nombre d'enseignants de l'Ontario nouvellement autorisés à enseigner excédera à peine celui des départs à la retraite annuels prévus, une situation jamais vue depuis que nous avons commencé à suivre l'offre et la demande provinciales il y a 20 ans. Cela entraînera très probablement des pénuries de main-d'œuvre qui toucheront bien plus que les enseignants francophones et les enseignants de FLS, deux groupes qui ont déjà connu des pénuries dans les dernières années en Ontario.

Le sondage sur la transition à l'enseignement de 2019 a permis de constater d'autres améliorations importantes de la situation d'emploi, en plus de celles signalées au cours des années précédentes. Le taux de chômage des diplômés de l'Ontario en première année de carrière n'est que de 5 %, plus bas que celui de 2007, avant les années de surplus. Les diplômés de l'Ontario

qui en sont à leur deuxième à cinquième année de carrière signalent un taux de chômage de seulement 3 %, soit le même qu'en 2008.

La plupart des diplômés de l'Ontario en première année de carrière disent désormais trouver autant d'occasions d'enseigner qu'ils le souhaitent.

Les enseignants en première année de carrière peuvent maintenant s'inscrire sur des listes de suppléance plus tôt dans l'année scolaire et enseignent plus de jours chaque semaine.

Des améliorations de la situation d'emploi sont évidentes à tous les cycles et dans la plupart des régions de la province.

Les diplômés d'un programme en français sont très demandés, tout comme les enseignants de FLS, ces deux groupes affichant un taux de chômage nul ou presque nul, ce qui concorde avec la pénurie répandue d'enseignants possédant ces qualifications linguistiques.

Les diplômés d'un programme en anglais qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS signalent également un taux de chômage beaucoup plus faible que par le passé : de 19 % en 2017 à 7 % en 2019.

L'amélioration du marché du travail en Ontario s'observe aussi dans la baisse du taux de chômage des enseignantes et enseignants nouvellement certifiés qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger, puis obtenu l'autorisation d'enseigner

en Ontario avant de chercher du travail dans cette province. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada qui ont récemment obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario sont l'unique exception à cette tendance, enregistrant un taux de chômage très élevé malgré les améliorations observées sur le marché de l'emploi.

Les conseils scolaires devront relever des défis encore plus grands au chapitre du recrutement au cours des prochaines années, non seulement afin de pourvoir les postes en enseignement en français, mais aussi les postes en enseignement en anglais et les postes de suppléance à la journée, et ce, à tous les cycles. Le surplus d'enseignants autrefois considérable et le bassin d'enseignants sans emploi en début de carrière résidant en Ontario sont presque éliminés.

Bien qu'un plus grand nombre de diplômés de l'Ontario aient trouvé des possibilités de suppléance, des contrats de remplacement à long terme et des postes permanents dans la province au cours des dernières années, un nombre important de diplômés de l'Ontario en début de carrière enseignent dans une autre province et à l'étranger; nombre d'entre eux disent vouloir revenir enseigner en Ontario dans l'avenir.

Les contrats précaires en enseignement et la progression lente vers des postes permanents persistent pour de nombreux enseignants anglophones dans le système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario, bien que ce groupe ait fait certains gains évidents

au chapitre des postes permanents en début de carrière.

L'un des facteurs susceptibles de modifier ces prévisions est le plan quadriennal récemment annoncé par la province de l'Ontario pour augmenter la taille des classes et intégrer l'apprentissage électronique obligatoire au secondaire. L'ampleur des réductions d'emplois dans l'enseignement au secondaire que génèreront ces politiques et les changements qui en découleront font actuellement l'objet de consultations et de négociations.

Les résultats du sondage de 2019 sont fondés sur les expériences des enseignantes et enseignants en début de carrière au cours de l'année scolaire 2018-2019. Ils ne font donc pas état des répercussions de la mise en œuvre initiale, au cours de l'année scolaire 2019-2020, des initiatives relatives à l'effectif des classes et à l'apprentissage électronique.

10. Méthodologie

Objectif et parrainage de l'étude

L'étude sur la transition à l'enseignement se base sur des sondages annuels envoyés aux diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en Ontario de la première jusqu'à la cinquième année de carrière et au personnel enseignant à la dixième année après l'obtention de l'autorisation d'enseigner. L'échantillonnage inclut aussi les Ontariens certifiés dans la province après avoir été formés dans une autre province ou à l'étranger, les Canadiennes et Canadiens dans une autre province et les enseignants nouvellement arrivés au Canada formés à l'étranger.

La présente étude procure aux intervenants en éducation des renseignements sur la période de transition des diplômés en enseignement de l'Ontario au sein de la profession. Les sondages permettent d'évaluer l'évolution de leur carrière sur un certain nombre d'années ainsi que le taux de chômage et de sous-emploi par qualification, langue et région géographique. Les questions portent sur l'insertion professionnelle, le programme de formation à l'enseignement, les activités de perfectionnement professionnel et les besoins continus.

Les sondages couvrent aussi pourquoi certains d'entre eux poursuivent d'autres carrières et quittent la profession. Ils permettent de juger de leur progression de la suppléance à la journée à un poste permanent dans les premières années de carrière.

Au cours des 18 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 de personnel enseignant dans la province ont été considérables. L'étude fournit une analyse de la fluctuation de l'équilibre entre le nombre de postes disponibles et le nombre de pédagogues cherchant du travail.

À compter du milieu des années 2000, elle a également mis en évidence la pénurie grandissante d'emplois pour les nouveaux membres de la profession toujours plus nombreux d'année en année, atteignant un sommet de chômage en 2013. Cette tendance de l'offre et de la demande en enseignement s'est renversée en 2014, et la situation est maintenant en nette amélioration pour les pédagogues qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des six dernières années.

De 2001 à 2018, l'étude sur la transition à l'enseignement a été rendue possible grâce à des subventions du ministère de l'Éducation de l'Ontario. L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario mène l'étude chaque année et prépare le rapport annuel sur les résultats. Il a fourni les ressources nécessaires pour poursuivre le sondage en 2019 à la suite de l'arrêt de la subvention provinciale.

Conception du sondage et mode de distribution

Les sondages menés auprès des enseignantes et enseignants au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario comprennent des questions sous les rubriques suivantes : emplois en enseignement, recherche d'emploi, affectations en enseignement, expérience en enseignement, emplois de rechange, plans de carrière, réflexions au sujet de leur formation à l'enseignement, autoévaluation des connaissances professionnelles et des compétences en enseignement, priorités en matière de perfectionnement professionnel et renseignements démographiques.

Les sondages menés auprès des diplômés de l'Ontario qui enseignent depuis plus d'un an et de ceux formés à l'extérieur de la province sont plus courts et couvrent principalement la situation professionnelle, l'expérience en enseignement, les plans de carrière et les renseignements démographiques.

Les enseignants ont reçu l'invitation à participer au sondage en mai 2019. Les groupes comprenaient les diplômés

de 2018, 2017, 2016, 2015, 2014 et 2009 issus des facultés d'éducation de l'Ontario, ainsi que les enseignants formés et autorisés à enseigner dans une autre province canadienne ou à l'étranger et ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2017 et en 2018.

Les sondages ont été réalisés au moyen de la plateforme web de sondage Qualtrics. Les membres de l'Ordre ont été dirigés vers le sondage en français ou en anglais, selon la langue de leur choix pour communiquer avec l'Ordre. Ils avaient la possibilité de passer d'une langue à l'autre.

Échantillonnage et administration des sondages

Pour chacune des quatre versions du sondage, des échantillons aléatoires ont été pris à partir du tableau des membres en règle possédant une autorisation d'enseigner valide en Ontario. Les adresses électroniques sont à jour et confirmées selon le processus annuel de renouvellement de l'inscription des membres à l'Ordre et les mises à jour régulières par les membres.

Les personnes choisies 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 correspondant à leur groupe 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 tableau 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. En 2019, nous avons sondé tous les membres en règle de l'Ordre diplômés d'une faculté de l'Ontario en 2018 ainsi que les enseignants diplômés dans une autre province ou à l'étranger et ayant également reçu l'autorisation d'enseigner en 2018. Pour les diplômés de l'Ontario certifiés en 2017, les échantillons aléatoires représentaient 50 % des membres, et pour ceux qui ont été certifiés plus tôt, les échantillons aléatoires représentaient 25 % des membres.

Étant donné le nombre moins important de diplômés francophones, ces derniers

ont tous été invités à participer au sondage. De la même façon, pour nous assurer d'obtenir des échantillons adéquats, nous avons aussi invité tous les enseignants d'éducation technologique 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.

Le sondage de 2019 a recueilli les réponses de 2 779 enseignantes et enseignants de quatre groupes ayant reçu une version distincte du sondage, soit une proportion d'environ 15 % de l'ensemble des invitations, un échantillon représentant 18 024 membres de l'Ordre. Les taux de réponse pour les sondages distincts varient entre 12 et 22 %, et les marges d'erreur, entre 2,9 et 5,9 %. La marge d'erreur globale est de 1,9 %.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/groupe	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Tous les groupes	18 024	2 779	15 %	1,9 %
Diplômés de l'Ontario de 2018	4 458	959	22	3,2
Diplômés de l'Ontario de 2017	2 284	366	16	5,1
Diplômés de l'Ontario de 2009, 2014, 2015 et 2016	9 507	1 180	12	2,9
Enseignants formés à l'extérieur de la province certifiés en 2017 et en 2018	1 775	274	15	5,9

* Taux d'exactitude du sondage, 19 fois sur 20

Le taux de réponse au sondage a diminué au cours des dernières années; il est passé d'une moyenne de 37 % en 2011 à 15 % cette année. 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.

La baisse du taux de réponse s'explique très probablement par une lassitude pour les sondages en ligne. Quand les sondages en ligne ont remplacé les sondages envoyés par la poste, nous avons observé une forte augmentation du taux de réponse, probablement

à cause de l'attrait de la nouveauté. Compte tenu de l'augmentation du nombre de sondages en ligne en Ontario, il est possible que ce format ait perdu de son attrait, entraînant un déclin du taux de réponse.

Malgré la baisse globale du taux de réponse, le taux de réponse de 22 % des diplômés de l'Ontario en première année de carrière est considéré comme un bon taux pour les sondages en ligne. En plus de l'importance personnelle du sujet du sondage pour les répondants, le tirage et les deux courriels de rappel facilitant l'accès au site web du sondage contribuent à l'obtention d'un taux de réponse élevé.

11. Renseignements démographiques

Diplômés de l'Ontario

Trois des sondages concernaient les Ontariennes et Ontariens diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario ou d'un autre établissement opérant en Ontario en vertu d'un consentement ministériel ou d'une loi spéciale de l'Assemblée législative. Chaque sous-groupe comprend des répondants ayant obtenu l'autorisation d'enseigner la même année

afin d'évaluer la situation d'emploi selon le nombre d'années 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.

Délai entre l'obtention du diplôme en enseignement et l'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2018	2017	2016	2015	2014
Diplôme obtenu la même année	90 %	90 %	89 %	89 %	82 %
Diplôme obtenu l'année précédente	7	8	6	5	13
Diplôme obtenu deux ans plus tôt	2	< 1	2	3	4
Diplôme obtenu plus de deux ans plus tôt	1	1	3	2	< 1

Les réponses de chaque échantillon représentent celles des enseignants en début de carrière, sauf en ce qui concerne les pourcentages relativement élevés des diplômés d'un programme 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 2017.

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

	2018	2017	2016	2015	2014	2009
Primaire-moyen	49 %	49 %	46 %	42 %	48 %	41 %
Moyen-intermédiaire	15	18	23	19	13	22
Intermédiaire-supérieur	34	32	27	35	32	31
Éducation technologique	2	1	4	4	6	6

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

	2018	2017	2016	2015	2014	2009
Facultés d'éducation de l'Ontario	96 %	97 %	93 %	96 %	96 %	95 %
Programmes autorisés par consentement ministériel*	4	3	7	4	4	5

*Comprend le Collège universitaire Redeemer, lequel est autorisé en vertu d'une loi spéciale de l'Assemblée législative de l'Ontario.

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

	2018	2017	2016	2015	2014	2009
Anglais	92 %	89 %	93 %	85 %	83 %	80 %
Français	8	11	7	15	13	20

Répondants déclarant des qualifications additionnelles

		2018	2017	2016	2015	2014
Obtention d'au moins une qualification additionnelle		65 %	72 %	82 %	83 %	80 %
Obtention d'au moins deux qualifications additionnelles		33	48	66	65	65
	Cycle	2018	2017	2016	2015	2014
Obtention de la qualification additionnelle French as a Second Language ou d'une formation équivalente	PM	25 %	23 %	18 %	24 %	25 %
	MI	25	26	17	25	23
	IS	12	14	17	22	16
Obtention d'une qualification additionnelle ou d'une qualification de base additionnelle en mathématiques	PM	27	37	38	41	29
	MI	22	26	20	27	33
	IS	17	17	11	18	21

Identification de genre selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2018	2017	2016	2015	2014	2009
Femme	80 %	81 %	84 %	73 %	75 %	77 %
Homme	20	19	16	27	25	23
Autre	< 1	< 1	< 1	< 1	0	< 1

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

	2018	2017	2016	2015	2013	2009
Première carrière	83 %	80 %	83 %	71 %	68 %	70 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	17	20	17	29	32	30

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

	2018	2017	2016	2015	2014	2009
18 à 24 ans	37 %	14 %	1 %	< 1 %	0	0
25 à 34 ans	52	74	85	75	73 %	46 %
35 à 44 ans	7	7	8	18	17	37
45 à 54 ans	3	3	6	7	8	13
55 à 64 ans	< 1	0	0	< 1	1	3
65 ans et +	0	0	0	0	0	< 1

* Le reste n'a pas voulu répondre.

Enseignants nouvellement arrivés au Canada

Profils démographiques des répondants nouvellement arrivés au Canada ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2017 et en 2018 :

Qualifications pour enseigner en Ontario, par cycles	
Primaire-moyen	21 %
Moyen-intermédiaire	23
Intermédiaire-supérieur	46
Éducation technologique	2
Autre combinaison	9

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	83 %
Français	15
Autre	4

Genre

Femme	74 %
Homme	26
Autre	0

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Première carrière	85 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	15

Tranche d'âges*	
18 à 24 ans	< 1 %
25 à 34 ans	13
35 à 44 ans	53
45 à 54 ans	26
55 à 64 ans	5
65 ans et +	0

* 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	0
Moins d'un an	4 %
1 à 2 ans	9
3 à 5 ans	22
6 à 10 ans	28
Plus de 10 ans	37

Provinces et pays dans lesquels les répondants nouvellement arrivés au Canada ont enseigné avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario	
Inde	28 %
États-Unis	14
Autres provinces canadiennes	9
Jamaïque	8
Pakistan	4
Royaume-Uni	4
Cameroun	3
Australie	3
29 autres pays et provinces affichant 2 % ou moins	

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)

Les répondants qui viennent de l'Ontario et qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger avant de revenir en Ontario présentent les profils démographiques suivants. Ce groupe exclut les Ontariens qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans un collège frontalier de l'État de New York.

Qualifications pour enseigner, par cycles	
Primaire-moyen	42 %
Moyen-intermédiaire	0
Intermédiaire-supérieur	58
Éducation technologique	0

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	100 %
Français	0

Genre	
Femme	71 %
Homme	29
Autre	0

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	17 %
25 à 34 ans	67
35 à 44 ans	8
45 à 54 ans	8

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	81 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	19

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario*	
Aucune	46 %
Moins d'un an	19
1 à 2 ans	12
3 à 5 ans	8
6 à 10 ans	4
Plus de 10 ans	11

*États-Unis, Royaume-Uni et Nouvelle-Zélande compris

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

Profil démographique des répondants ayant suivi un programme de formation à l'enseignement dans les établissements de l'État de New York suivants : Collège Canisius, Collège Daeman, Collège D'Youville, Collège Médaille et Université du Niagara :

Qualifications pour enseigner, par cycles	
Primaire-moyen	60 %
Moyen-intermédiaire	7
Intermédiaire-supérieur	17
Éducation technologique	0
Autre combinaison	14

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	100 %
Français	0

Genre	
Femme	81 %
Homme	19
Autre	0

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	12 %
25 à 34 ans	46
35 à 44 ans	27
45 à 54 ans	15

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	39 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	61

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario*	
Aucune	57 %
Moins d'un an	7
1 à 2 ans	7
3 à 5 ans	14
6 à 10 ans	11
Plus de 10 ans	4

*Royaume-Uni, Japon, Chine et Alberta compris

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 en Ontario, par cycles	
Primaire-moyen	32 %
Moyen-intermédiaire	11
Intermédiaire-supérieur	45
Éducation technologique	0
Autre combinaison	12

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	68 %
Français	30
Français et anglais	2

Genre	
Femme	86 %
Homme	14
Autre	0

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	8 %
25 à 34 ans	55
35 à 44 ans	29
45 à 54 ans	6
55 à 64 ans	2

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	82 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	18

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario	
Un an	18 %
Moins d'un an	7
1 à 2 ans	11
3 à 5 ans	27
6 à 10 ans	20
Plus de 10 ans	18

Provinces et pays dans lesquels les répondants ont enseigné	
Québec	18 %
Alberta	21
Colombie-Britannique	10
Saskatchewan	10
Manitoba	8
Nouvelle-Écosse	8
Nouveau-Brunswick	5
Terre-Neuve-et-Labrador	5
8 autres affichant 2 % ou moins	

12. 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 le Collège Canisius, le Collège Daeman, le Collège D'Youville, le Collège Médaille 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 (y compris le Collège universitaire Redeemer)

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; parfois appelée école privée

Enseignants à la retraite – Enseignants ayant l'autorisation d'enseigner en Ontario qui cessent partiellement ou complètement d'enseigner et qui reçoivent des prestations du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario s'ils étaient inscrits à ce régime

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

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

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 nouvellement arrivés au Canada – 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

Faculté d'éducation dans une université financée par les fonds publics 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 en Ontario – Postes disponibles en enseignement aux paliers élémentaire et secondaire, dans une école financée par les fonds publics, dans les administrations scolaires provinciales, dans une école des Premières Nations 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 (au moment du sondage)

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 spéciale 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

13. Annexe 1

Évaluation des connaissances professionnelles et des compétences pédagogiques de base

On a demandé aux enseignantes et aux enseignants en première année de carrière d'évaluer leur niveau d'accord avec les affirmations suivantes :

- leur programme de formation à l'enseignement était excellent;
- leur niveau de préparation professionnelle est excellent;
- le perfectionnement professionnel constitue une grande priorité dans leur carrière.

Ces affirmations avaient trait à un ensemble complet de connaissances professionnelles et de compétences

pédagogiques fondamentales. Ces connaissances et compétences ressortent de la recherche et des consultations de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario comme étant importantes pour appuyer le programme de formation à l'enseignement prolongé de la province.

L'évaluation, établie sur une échelle de cinq points, allant d'entièrement d'accord (5) à pas du tout d'accord (1). Ces derniers sont présentés séparément pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière ayant surtout un emploi à l'élémentaire ou au secondaire.

Enseignants à l'élémentaire – Évaluation de la formation à l'enseignement

Affirmation : Mon programme de formation à l'enseignement était excellent.

Réponses : Entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; sans trop d'opinion = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1.

Planification de leçons	4,2	Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits	3,6
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents	4,1	Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe	3,6
Observation d'enseignants d'expérience	4,1	Observation, mesure et évaluation des élèves	3,6
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique	4,0	Cours sur les fondements de l'éducation	3,6
Loi en éducation et normes d'exercice	3,9	Utilisation des recherches et analyse des données en éducation	3,5
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif	3,9	Planification de programmes	3,5
Stratégies d'enseignement	3,9	Relations professionnelles entre collègues	3,4
Connaissance du contexte de l'Ontario	3,8	Gestion de classe et organisation	3,4
Motivation des élèves	3,8	Éducation de l'enfance en difficulté	3,4
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants	3,8	Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	3,3
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement	3,8	Santé mentale, dépendances et bien-être	3,3
Enseignement par questionnement	3,7	Bien-être personnel	3,3
Pédagogie en lecture et en littératie	3,7	Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	3,2
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	3,7	Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	3,2
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	3,7	Appui aux apprenants de l'anglais	3,0
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement	3,6	Participation des parents et communication avec eux	3,0
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement	3,6	Suppléance à la journée	2,7
Programme et pédagogie des mathématiques	3,6	Enseignement dans les classes à années multiples	2,4
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	3,6	Appui aux apprenants du français	2,4
		Préparation des bulletins	1,9

Enseignants au secondaire – Évaluation de la formation à l'enseignement

Affirmation : Mon programme de formation à l'enseignement était excellent.

Réponses : Entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; sans trop d'opinion = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1.

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents	4,3	Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits	3,5
Planification de leçons	4,0	Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	3,5
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement	4,0	Utilisation des recherches et analyse des données en éducation	3,4
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique	4,0	Cours sur les fondements de l'éducation	3,2
Observation d'enseignants d'expérience	4,0	Pédagogie en lecture et en littératie	3,2
Loi en éducation et normes d'exercice	3,8	Relations professionnelles entre collègues	3,2
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants	3,8	Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe	3,2
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement	3,8	Santé mentale, dépendances et bien-être	3,2
Stratégies d'enseignement	3,7	Éducation de l'enfance en difficulté	3,2
Observation, mesure et évaluation des élèves	3,7	Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	3,1
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif	3,7	Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	3,1
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	3,7	Bien-être personnel	3,1
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	3,6	Gestion de classe et organisation	3,0
Enseignement par questionnaire	3,6	Appui aux apprenants de l'anglais	3,0
Connaissance du contexte de l'Ontario	3,6	Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	2,9
Motivation des élèves	3,6	Participation des parents et communication avec eux	2,8
Planification de programmes	3,5	Suppléance à la journée	2,5
Programme et pédagogie en mathématiques	3,5	Appui aux apprenants du français	2,2
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnaire	3,5	Enseignement dans les classes à années multiples	2,0
		Préparation des bulletins	1,7

Enseignants à l'élémentaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

Réponses : Entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; sans trop d'opinion = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1.

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents	4,4	Programme et pédagogie en mathématiques	3,8
Planification de leçons	4,4	Bien-être personnel	3,8
Relations professionnelles entre collègues	4,2	Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe	3,8
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif	4,2	Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement	3,8
Motivation des élèves	4,2	Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement	3,7
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	4,0	Cours sur les fondements de l'éducation	3,7
Stratégies d'enseignement	4,0	Participation des parents et communication avec eux	3,7
Gestion de classe et organisation	4,0	Éducation de l'enfance en difficulté	3,6
Suppléance à la journée	4,0	Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	3,6
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants	4,0	Utilisation des recherches et analyse des données en éducation	3,6
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique	4,0	Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	3,6
Connaissance du contexte de l'Ontario	3,9	Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits	3,4
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	3,9	Appui aux apprenants de l'anglais	3,3
Loi en éducation et normes d'exercice	3,9	Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	3,3
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	3,9	Enseignement dans les classes à années multiples	3,0
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement	3,9	Appui aux apprenants du français	2,9
Pédagogie en lecture et en littératie	3,8	Préparation des bulletins	2,9
Santé mentale, dépendances et bien-être	3,8		
Planification de programmes	3,8		
Enseignement par questionnement	3,8		
Observation, mesure et évaluation des élèves	3,8		

Enseignants au secondaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

Réponses : Entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; sans trop d'opinion = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1.

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents	4,5	Enseignement par questionnaire	3,8
Planification de leçons	4,4	Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe	3,7
Relations professionnelles entre collègues	4,3	Pédagogie en lecture et en littératie	3,7
Motivation des élèves	4,2	Utilisation des recherches et analyse des données en éducation	3,6
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement	4,1	Bien-être personnel	3,6
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif	4,1	Cours sur les fondements de l'éducation	3,6
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	4,1	Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	3,6
Stratégies d'enseignement	4,1	Éducation de l'enfance en difficulté	3,5
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique	4,1	Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	3,5
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	4,0	Participation des parents et communication avec eux	3,5
Planification de programmes	4,0	Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits	3,4
Observation, mesure et évaluation des élèves	4,0	Appui aux apprenants de l'anglais	3,4
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants	4,0	Préparation des bulletins	3,2
Suppléance à la journée	3,9	Programme et pédagogie en mathématiques	3,1
Loi en éducation et normes d'exercice	3,9	Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	3,0
Gestion de classe et organisation	3,9	Appui aux apprenants du français	2,5
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	3,8	Enseignement dans les classes à années multiples	2,4
Santé mentale, dépendances et bien-être	3,8		
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnaire	3,8		
Connaissance du contexte de l'Ontario	3,8		

Enseignants à l'élémentaire – Évaluation des priorités en matière de perfectionnement professionnel

Affirmation : C'est une grande priorité dans le cadre de mon perfectionnement professionnel.

Réponses : Entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; sans trop d'opinion = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1.

Gestion de classe et organisation	4,6	Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	4,3
Motivation des élèves	4,6	Enseignement par questionnaire	4,3
Observation, mesure et évaluation des élèves	4,5	Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	4,3
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants	4,5	Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents	4,3
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif	4,5	Planification de leçons	4,3
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	4,5	Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits	4,2
Santé mentale, dépendances et bien-être	4,5	Relations professionnelles entre collègues	4,2
Stratégies d'enseignement	4,5	Appui aux apprenants de l'anglais	4,2
Planification de programmes	4,5	Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnaire	4,1
Éducation de l'enfance en difficulté	4,5	Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	4,1
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement	4,5	Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	4,1
Pédagogie en lecture et en littératie	4,5	Loi en éducation et normes d'exercice	4,0
Observation d'enseignants d'expérience	4,5	Enseignement dans les classes à années multiples	4,0
Participation des parents et communication avec eux	4,4	Connaissance du contexte de l'Ontario	4,0
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	4,4	Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe	4,0
Programme et pédagogie en mathématiques	4,4	Utilisation des recherches et analyse des données en éducation	3,9
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement	4,4	Cours sur les fondements de l'éducation	3,7
Préparation des bulletins	4,4	Suppléance à la journée	3,7
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique	4,4	Appui aux apprenants du français	3,6
Bien-être personnel	4,4		

Enseignants au secondaire – Évaluation des priorités en matière de perfectionnement professionnel

Affirmation : C'est une grande priorité dans le cadre de mon perfectionnement professionnel.

Réponses : Entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; sans trop d'opinion = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1.

Gestion de classe et organisation	4,6	Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	4,2
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants	4,5	Motivation des élèves	4,2
Stratégies d'enseignement	4,4	Appui aux apprenants de l'anglais	4,1
Planification de programmes	4,4	Préparation des bulletins	4,1
Observation, mesure et évaluation des élèves	4,4	Relations professionnelles entre collègues	4,1
Santé mentale, dépendances et bien-être	4,4	Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	4,1
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement	4,4	Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement	4,1
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement	4,4	Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits	4,0
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif	4,4	Programme et pédagogie en mathématiques	4,0
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents	4,3	Pédagogie en lecture et en littératie	4,0
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique	4,3	Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe	4,0
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	4,3	Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	4,0
Participation des parents et communication avec eux	4,2	Loi en éducation et normes d'exercice	3,9
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	4,2	Connaissance du contexte de l'Ontario	3,8
Éducation de l'enfance en difficulté	4,2	Utilisation des recherches et analyse des données en éducation	3,7
Bien-être personnel	4,2	Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	3,6
Observation d'enseignants d'expérience	4,2	Suppléance à la journée	3,6
Enseignement par questionnaire	4,2	Cours sur les fondements de l'éducation	3,5
Planification de leçons	4,2	Enseignement dans les classes à années multiples	3,2
		Appui aux apprenants du français	2,5

14. Annexe 2

Départs à la retraite annuels du personnel enseignant et méthode de prévision du nouveau personnel enseignant

Départs à la retraite du personnel enseignant

Les prévisions des départs à la retraite du personnel enseignant pour les années 2019 à 2022 sont établies selon :

- les tendances anticipées dans les rapports du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario jusqu'en 2018;
- les prévisions de retraite du personnel enseignant tirées du rapport sur les prévisions 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Le rapport PRISM comprend des prévisions provenant du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ainsi que des prévisions démographiques sur le décès d'enseignants actifs. Nous avons ajusté les prévisions de retraite de PRISM à la hausse en utilisant le nombre de départs à la retraite enregistrés avant 2019 comme base et en déployant la tendance à la hausse décrite par PRISM. Nous n'avons pas tenu compte des prévisions de décès et des autres facteurs de préretraite. De plus, notre méthodologie n'intègre pas les prévisions de retraite du personnel enseignant des écoles indépendantes de l'Ontario.

Nouveau personnel enseignant

Les prévisions de nouveau personnel enseignant pour les années 2019 à 2022 sont établies selon :

- les rapports du Centre de demande d'admission aux universités de l'Ontario sur les confirmations d'admission au programme consécutif des facultés d'éducation de l'Ontario de 2017 à 2019;
- les tendances quant au nombre de candidats inscrits aux programmes consécutifs de formation à l'enseignement afin de s'assurer qu'il y aura probablement assez de candidats qualifiés en 2020 pour appuyer les prévisions de 2022;
- les admissions au programme de maîtrise en enseignement à l'Université de Toronto de 2017 à 2019;
- les tendances en matière de financement du ministère de la Formation et des Collèges et Universités des inscriptions au programme concurrent de formation à l'enseignement dans les universités de l'Ontario;
- les tendances rapportées chaque année par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario quant au nombre de diplômés en enseignement de l'Ontario pour l'année en cours et l'année précédente, de même que des autorisations d'enseigner délivrées à ces diplômés, ce qui permet de prévoir le nombre d'autorisations d'enseigner qui seront délivrées l'année suivante selon les confirmations d'admissions au programme consécutif de formation à l'enseignement deux ans plus tôt; le nombre de diplômés des années précédentes qui ont tardé à déposer une demande d'inscription à l'Ordre;
- les tendances en ce qui concerne l'obtention de l'autorisation d'enseigner des enseignants de l'extérieur de la province, y compris ceux d'autres provinces, ceux formés dans un collège frontalier des États-Unis et ceux de l'étranger (dont les personnes nouvellement arrivées au Canada et les Ontariennes et Ontariens étudiant à l'étranger);
- l'annonce ou non d'engagements du ministère de la Formation et des Collèges et Universités au sujet des changements au financement des places dans les facultés d'éducation;
- les plafonds d'inscription annoncés pour les collèges détenant un permis spécial et le Collège universitaire Redeemer opérant en Ontario.

15. Annexe 3

Estimation des répercussions de l'augmentation de l'effectif des classes et de l'apprentissage électronique sur les réductions de postes en enseignement

La province de l'Ontario a publié deux estimations de la réduction possible du nombre d'emplois d'enseignants en raison des plans

d'augmentation de l'effectif des classes et de l'apprentissage électronique, et le soutien financier transitoire visant à protéger les enseignants détenant un poste permanent qui seraient mis à pied. Les consultations et les négociations de contrats d'enseignement dans le cadre desquelles ces initiatives sont abordées ne sont pas encore terminées.

Source de la province de l'Ontario	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Ministère de l'Éducation de l'Ontario – Réduction nette après le retrait de l'allocation de fonds pour la protection de l'emploi des enseignants	-1 558	-2 177	-2 915	-3 475	-3 475
Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario (BRF) – Réduction cumulative nette des postes d'enseignants, nette après l'utilisation de l'allocation de fonds pour la protection de l'emploi des enseignants par exercice	-2 826	-5 191	-7 726	-9 781	-10 054
BRF – Réduction du nombre de postes en enseignement au palier secondaire	-1 859				-9 060
BRF – Effectif moyen des classes prévu au palier secondaire	22,9	24,6	26,7	28,0	28,0
BRF – Réduction du nombre de postes en enseignement au palier élémentaire	-967				-994

On estime que les réductions de postes d'enseignants dans les écoles secondaires se situent à environ 7 à 20 % du personnel enseignant à temps plein dans les conseils scolaires⁴¹. Les deux estimations reposent sur l'hypothèse d'une certaine croissance des postes en enseignement pour rendre compte de la croissance des effectifs aux paliers élémentaire et secondaire à l'échelle de la province au cours des cinq dernières années.

À compter de la date de finalisation du présent rapport en janvier, le gouvernement avait modifié ses plans concernant l'augmentation du nombre d'élèves par classe au secondaire et du nombre de cours obligatoires à suivre en ligne. Essentiellement, il a coupé de moitié ses propositions initiales, ce qui pourrait réduire de moitié le nombre de postes au secondaire que ces mesures auraient éliminées.

41 En supposant que le creux estimé en 2023-2024 est d'environ 90 % pour le secondaire et 10 % pour l'élémentaire.

Le sondage sur la transition à l'enseignement de 2019 et les analyses confirment que le surplus de personnel enseignant en Ontario est chose du passé.

Les enseignants de français langue seconde et ceux qui enseignent en français tirent parti d'une forte demande comparativement à l'offre annuelle. Les résultats de notre sondage confirment que la pénurie largement reconnue de ces enseignants dans l'ensemble de la province se poursuivent.

La situation d'emploi s'est aussi grandement améliorée pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais en début de carrière; le bassin d'enseignants au chômage des années de surplus n'existe presque plus.

Étant donné que le nombre annuel prévu de nouveaux enseignants en Ontario devrait à peine compenser les départs à la retraite au cours des prochaines années, on s'attend à une pénurie d'enseignants anglophones. Il faudra plus d'enseignantes et d'enseignants en Ontario pour pourvoir les postes vacants dans les années à venir.

Bien que leur nombre ait beaucoup diminué par rapport aux années précédentes, les diplômés de l'Ontario au chômage des années antérieures et les enseignants agréés de l'Ontario formés dans un autre territoire de compétence peuvent aider les conseils scolaires à relever les défis en matière de recrutement qui s'annoncent.

Les diplômés de l'Ontario qui ont déménagé à l'extérieur de la province au cours des années de surplus d'enseignants représentent une autre source potentielle d'enseignants étant donné les conditions propices à leur retour.

L'augmentation du nombre de demandes présentées aux facultés d'éducation de l'Ontario au cours de la dernière année constitue un indicateur prometteur qu'une nouvelle génération plus nombreuse d'enseignantes et d'enseignants pourrait être formée et recrutée pour répondre aux besoins.

Au palier secondaire, le moment où surviendront des pénuries d'enseignants dans des matières autres que les mathématiques et les sciences dépendra de l'effet de la réduction du nombre de postes en enseignement, laquelle émane de la proposition du gouvernement d'augmenter le nombre d'élèves par classe et d'imposer des exigences en matière d'apprentissage électronique.



**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
Sans frais en Ontario : 1-888-534-2222
Courriel : info@oeeo.ca
Site web : oeeo.ca