



Ontario
College of
Teachers

Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Transition à l'enseignement 2021 : 20^e sondage annuel auprès des enseignantes et enseignants de l'élémentaire et du secondaire en début de carrière en Ontario



Transition à l'enseignement 2021

Le marché ontarien de l'emploi en enseignement est beaucoup plus favorable pour les membres de l'Ordre en début de carrière en 2021 que dans les années passées. Le très faible taux de chômage chez les enseignantes et enseignants en début de carrière en 2021 confirme que le surplus de personnel enseignant en Ontario, qui a duré une décennie, est terminé et qu'une nouvelle pénurie s'installe.

Le taux de chômage des diplômés de la formation à l'enseignement en Ontario est de 4 % au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, et de 1 % seulement au cours de leur deuxième à leur cinquième année de carrière.

Pour la cinquième année consécutive, un taux de chômage presque nul a été observé chez les diplômés des programmes en français en première année de carrière en Ontario. Les enseignants de français langue seconde en première année de carrière maintiennent un taux de chômage nul ou presque nul pour la quatrième année consécutive. Quant au taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais en première année de carrière, il a chuté à 5 % en 2021, un résultat nettement inférieur aux 34 % signalés il y a à peine cinq ans.

Au cours des prochaines années, la pénurie d'enseignantes et d'enseignants sera encore plus marquée que la pénurie déjà difficile d'enseignants qualifiés pour enseigner en français des dernières années. Cette situation justifie une action rapide pour augmenter l'offre annuelle de nouveaux enseignants dans la province afin de pourvoir les listes de suppléance à la journée, les contrats de remplacement à long terme et les postes permanents à l'élémentaire et au secondaire en Ontario, et ce, en français, en français langue seconde et en anglais.

Frank McIntyre



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 des écoles de langue anglaise de l'Ontario sont tenus d'étudier le français langue seconde (FLS) de la 4^e à la 8^e année et d'obtenir au moins un crédit en FLS au secondaire.

Dans les écoles de langue anglaise, les élèves peuvent étudier comme matière le français (de base) ou le français intensif (où au moins 25 % du temps total d'enseignement se fait en français à tous les niveaux), ou suivre un programme d'immersion française (où le français est la langue d'enseignement pour au moins la moitié des heures de cours totales à chaque niveau).

Conformément à l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, les élèves dont les parents sont titulaires du statut d'ayant droit sont automatiquement admis dans une école de langue française. 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
	Suivi pluriannuel de l'expérience du personnel enseignant de l'Ontario en début de carrière	1
	Historique récent de l'offre de nouveau personnel enseignant et des départs à la retraite en Ontario	4
	Points saillants du sondage de 2021	9
	Marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les enseignants agréés de l'Ontario en début de carrière	14
	Modifications apportées au processus d'embauche dans les conseils scolaires de langue anglaise	17
2.	Situation de l'emploi en Ontario	19
	Les enseignants en début de carrière signalent de nouveaux gains sur le plan de l'emploi en 2021	19
	Un faible taux de chômage est observé pour tous les cycles	24
	Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière est faible dans la plupart des régions de l'Ontario	26
	Les enseignants en première année de carrière en 2021 signalent moins de contrats d'emploi précaires	28
	Le taux de chômage est quasi nul chez les nouveaux diplômés des programmes en français et les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS. Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais a chuté à 5 %	33
	La situation d'emploi des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais résidant en Ontario varie selon les cycles	34
	La progression est lente en début de carrière pour de nombreux diplômés d'un programme en anglais	37
	L'embauche d'enseignants en première année de carrière par les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario augmente, et celle des écoles indépendantes et des écoles de l'extérieur de la province diminue	42
	L'année scolaire touchée par la pandémie a généré un stress chez les enseignants en début de carrière en Ontario	45
	Différentes situations d'emploi pour les enseignantes et enseignants de l'Ontario formés au Canada ou à l'étranger	46
	Réponse considérable des étudiantes et étudiants à l'offre de certificats temporaires pour pallier la pénurie de personnel enseignant en 2021	50
	Situation d'emploi selon le genre et l'ascendance autochtone	53

3.	Recherche d'emploi et autres emplois	54
	La plupart des diplômés de la formation à l'enseignement en Ontario postulent dans les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario	54
	Moins de suppléments de revenu avec d'autres emplois	58
4.	Expérience en enseignement au cours des premières années de carrière	61
	Un plus grand nombre d'enseignants en première année de carrière se voient confier leur propre classe	61
	Les enseignants en première année de carrière estiment que leurs affectations correspondent à leurs qualifications	63
	La sécurité d'emploi est en hausse, la majorité des enseignants en première année de carrière évaluant positivement leur première année d'enseignement	63
5.	Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement	66
	Les récents diplômés ont une opinion positive de la formation à l'enseignement	66
	Contenu et domaines de compétences ciblés	67
	L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé	70
	Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière	74
6.	Suppléance à la journée	77
	Les nouveaux enseignants sont moins nombreux à commencer leur carrière sur des listes de suppléance à la journée, et peu d'entre eux demeurent sur ces listes tout au long de leur première année de carrière et dans les années subséquentes	77
	La fréquence des affectations hebdomadaires de suppléance à la journée a augmenté en 2021 après le creux lié à la pandémie enregistré en 2020	78
	L'expérience de suppléance à la journée des enseignants de l'Ontario qualifiés pour enseigner en anglais s'améliore avec la réduction de la concurrence sur le marché de l'emploi	80
	Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants	81
7.	Attachement à la profession	84
	Les non-renouvellements de l'inscription par des enseignants en début de carrière en Ontario diminuent, car la demande de personnel enseignant sur le marché dépasse l'offre récente de nouveaux enseignants	84
8.	Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français	88
	Contexte de l'offre de formation à l'enseignement en français	88
	Le taux de réponse des diplômés d'un programme en français diminue	89
	Faible taux de chômage chez les diplômés en première année de carrière qualifiés pour enseigner en français	90

Un plus grand nombre de diplômés d'un programme en français de l'Ontario sont restés dans la province en 2021	92
Postes permanents précoces en enseignement pour les diplômés d'un programme en français	93
La plupart des enseignants détenant des titres de compétence en formation à l'enseignement en français de l'extérieur de la province trouvent rapidement un emploi ou un poste permanent dans leur domaine	95
9. Conclusions	96
10. Méthodologie	98
Objectif et parrainage de l'étude	98
Conception du sondage et mode de distribution	99
Plan d'échantillonnage et administration des sondages	99
Taux de réponse et marges d'erreur	100
11. Données démographiques	102
Diplômés de l'Ontario (N = 2 232)	102
Titulaires d'un certificat de qualification temporaire (N = 642)	105
Enseignants nouvellement arrivés au Canada (N = 221)	106
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) (N = 71)	107
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 (N = 43)	107
Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario (N = 36)	108
12. Glossaire	110
13. Annexe 1	113
Évaluation des connaissances professionnelles et des compétences pédagogiques de base	113
14. Annexe 2	120
Départs à la retraite annuels du personnel enseignant et nouvelle méthode de prévision des départs à la retraite	120

1. Sommaire

Suivi pluriannuel de l'expérience du personnel enseignant de l'Ontario en début de carrière¹

L'année 2021 correspond à la 20^e année du sondage annuel de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario sur l'expérience du personnel enseignant en début de carrière. Les sondages sur la transition à l'enseignement s'adressent à plusieurs sous-groupes de personnes autorisées à enseigner dans les écoles élémentaires et secondaires en Ontario. Chaque année, nous sélectionnons des échantillons d'enseignants en début de carrière parmi ceux qui ont reçu 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 dans un établissement spécialement autorisé à exercer ses activités dans la province par le ministère de la Formation

et des Collèges et Universités de l'Ontario;

- dans une autre province ou à l'étranger.

En mai 2021, nous avons envoyé une invitation à participer à notre sondage en ligne à des enseignantes et enseignants qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2011 et entre 2016 et 2020, et qui étaient membres en règle à ce moment-là. Nous avons également sondé les étudiants de l'Ontario titulaires d'un certificat de qualification et d'inscription temporaire² en 2021. Au total, 3 013 enseignants ont participé au sondage, soit un taux de réponse de 21 % sur un échantillon de 15 861 membres de l'Ordre. Le taux de réponse pour les cinq versions du sondage varie de 15 à 32 %. La marge d'erreur des sondages par échantillon aléatoire équivalent varie de 2,6 à 4,5 % pour les cinq versions du sondage et de 1,5 % pour l'ensemble, avec des intervalles de confiance de 95 %.

1 Dans le présent rapport, «en début de carrière» désigne les enseignantes et enseignants qui en sont à leurs cinq premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner à l'élémentaire et au secondaire en Ontario.

2 Le certificat de qualification et d'inscription temporaire constitue une mesure d'urgence ponctuelle valable en 2021 seulement; il sert à pallier la pénurie pressante de personnel enseignant qui sévit dans les écoles pendant la pandémie de COVID-19.

Groupe/année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Taille de l'échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur ³ (en %)
Tous les groupes	15 861	3 313	21	1,5
Diplômés de l'Ontario de 2020	4 392	1 081	25	2,6
Diplômés de l'Ontario de 2019	2 261	391	17	4,5
Diplômés de l'Ontario de 2011, de 2016, de 2017 et de 2018	5 391	794	15	3,2
Diplômés formés à l'extérieur de la province en 2019 et en 2020	1 889	405	21	4,3
Membres titulaires du certificat temporaire de 2021	1 928	642	33	3,2

* Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 1 034 en 2020, 366 en 2019, 756 de 2011 à 2018, 361 diplômés formés à l'extérieur de la province et 630 titulaires d'un certificat temporaire de 2021.

Les résultats du sondage auprès des membres qualifiés pour enseigner en français reflètent des groupes moins nombreux et des taux de réponse plus

bas, ainsi que des marges d'erreur équivalentes plus élevées.

Programmes en français en Ontario

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur (en %)
Toutes les années	1 963	238	12	6,0
2020	400	74	19	10,3
2019	319	26	8	18,5
2011, 2016, 2017 et 2018	1 122	102	9	9,3
Certificat temporaire de 2021	122	36	30	13,8

* Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 62 en 2020, 18 en 2019, 87 de 2011 à 2018 et 31 titulaires d'un certificat temporaire de 2021.

Les résultats concernant les enseignants d'éducation technologique représentent également un échantillon plus petit, et les marges d'erreur équivalentes sont plus élevées pour ce sous-groupe.

3 Marges d'erreur pour des résultats de sondages aléatoires de taille équivalente.

Programmes d'éducation technologique

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur (en %)
Toutes les années	572	98	17	9,0
2020	142	39	27	13,4
2019	66	12	18	25,8
2011, 2016, 2017 et 2018	364	47	13	13,4

* Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 39 en 2020, 12 en 2019 et 46 de 2011 à 2018.

Ce rapport au sujet du sondage de 2021 porte sur les enseignantes et enseignants résidant en Ontario et sur ceux qui vivaient dans d'autres provinces et à l'étranger au moment de la collecte des réponses. Il traite de l'emploi dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario, dans les écoles indépendantes de l'Ontario et dans les écoles d'autres provinces et à l'étranger. Il comprend aussi les plans de carrière de ceux qui ne se trouvaient 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 2020. Nous commençons par présenter les taux de chômage et de sous-emploi pour l'ensemble des répondants qui ont cherché un emploi en enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021. Cette présentation détaillée des données porte sur la situation d'emploi de ceux qui disent avoir cherché un emploi en enseignement, peu importe qu'ils résident en Ontario ou ailleurs, qu'ils aient cherché un emploi en

enseignement uniquement dans des écoles indépendantes, des écoles financées par les fonds publics ou les deux, et qu'ils aient cherché un emploi en enseignement 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. Par la suite, nous poussons plus loin l'analyse en présentant des données sur les enseignants employés dans les conseils scolaires de l'Ontario et sur des sous-groupes 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 portent les données des graphiques et des analyses.

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

Il y a une vingtaine d'années environ, les conseils scolaires de l'Ontario ont connu une brève pénurie d'enseignants à l'élémentaire et au secondaire en raison des départs à la retraite. Cette pénurie a commencé en 1998 et a duré environ cinq ans. En 2005, cependant, il était évident qu'un surplus d'enseignants émergeait. Chaque année qui a suivi, le nombre d'enseignants qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario a été supérieur au nombre de départs à la retraite du personnel enseignant dans l'ensemble de la province. Ce déséquilibre a créé un surplus d'enseignants qui a augmenté régulièrement année après année. Le taux de chômage du personnel enseignant en début de carrière a augmenté, et celui des enseignantes et enseignants en première année de carrière, causé par le surplus, a atteint son pic en 2013.

Les sondages de 2014 et de 2015 montrent un renversement de la tendance avec le début de la baisse des taux de chômage. 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 entamée. Le surplus s'est maintenu pour les

enseignants qualifiés pour enseigner en anglais, mais son importance a diminué chaque année par la suite.

Les départs à la retraite sont la cause principale de l'offre de 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 qui s'offrent au personnel enseignant en début de carrière.

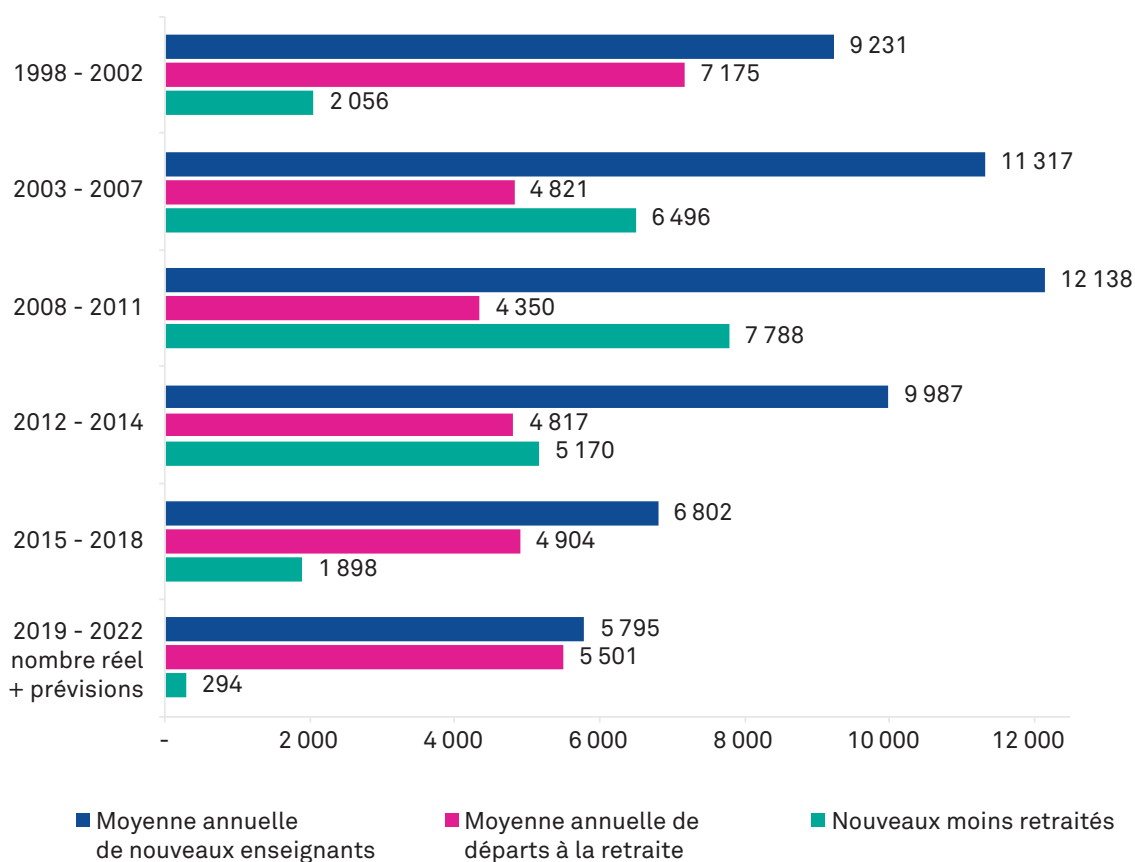
Au cours des dernières années, les changements de politiques, de financement et de données démographiques des élèves ont eu tendance à modérer la contribution individuelle de ces facteurs dans leurs répercussions collectives sur le nombre global d'emplois en enseignement à pourvoir dans la province. 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. Aussi, les données démographiques des élèves de l'élémentaire et du secondaire changent lentement au fil du temps. Par conséquent, le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui prennent leur retraite dicte largement la demande de nouveau personnel enseignant⁴ chaque année.

⁴ 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 à la journée.

Le graphique ci-après illustre les fluctuations de l'offre et de la demande de remplacement du personnel enseignant à partir de 1998 et les prévisions jusqu'en 2022⁵. Chaque période présentée, en commençant par les années 1998 à 2002 et en terminant par les années 2019 à 2022, indique le nombre annuel moyen de nouveaux

enseignants agréés de l'Ontario qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner au cours de ces années, suivi du nombre annuel moyen de départs à la retraite, puis de la différence entre ces deux moyennes. La période de quatre ans allant de 2019 à 2022 comprend les données réelles pour 2019 et 2020 et les prévisions pour 2021 et 2022.

Départs à la retraite et nouveaux enseignants : moyennes annuelles



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

Les départs à la retraite⁶ se sont multipliés de 1998 à 2002 en Ontario, ce qui a entraîné une augmentation des offres d'emploi permanent en enseignement. De nombreux conseils scolaires de l'Ontario, cherchant à remédier au fait que le nombre de nouveaux enseignants ne suffit pas à la demande, ont activement recruté d'anciens enseignants pour les réintégrer dans la profession. La plus grande partie du personnel enseignant nouvellement certifié a obtenu un emploi permanent⁷ assez facilement et hâtivement 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'enseignantes et d'enseignants, soit environ 7 200 personnes par année, en moyenne⁸. De plus, les enseignants embauchés en masse dans les années 1960 et au début des années 1970 ont atteint l'âge de la retraite. Il en résulte une vague de départs à la retraite qui s'explique par les données démographiques sur l'âge des enseignants. Cette vague a pris de l'ampleur et a déferlé sur une période de cinq ans en raison d'un plan bonifié de retraite anticipée offert aux membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario en 1998.

À l'époque, les nouveaux enseignants accédaient à la profession chaque année en nombre bien inférieur à celui de 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 ont laissé un nombre inhabituellement élevé de postes vacants. Cette vague de départs à la retraite a créé de nombreux postes à pourvoir pour les quelque 9 200 enseignants nouvellement certifiés en moyenne chaque année en Ontario, soit environ 2 000 de plus que le nombre annuel de départs à la retraite. Cette 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.

À partir de 2003, cependant, le nombre de départs à la retraite a diminué, car une nouvelle mesure d'incitation à la retraite anticipée a contribué à rajeunir l'effectif enseignant de l'Ontario. Chaque catégorie d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario a augmenté. Avec la hausse du financement provincial

6 L'expression «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 ont pris leur retraite ou qui envisagent de le faire, conformément aux chiffres publiés par le RREO. En outre, certains enseignants des écoles indépendantes qui ne sont pas membres du RREO prennent leur retraite chaque année. Ils ont été inclus dans les prévisions de retraite, et les données les concernant sont tirées du rapport sur les prévisions de 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

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

8 La moyenne sur cinq ans des départs à la retraite des enseignants en Ontario entre 1998 et 2002 atteignait 7 175, comparativement au taux annuel moyen de seulement 4 094 entre 1993 et 1997.

des facultés d'éducation de l'Ontario, le nombre de nouveaux diplômés de ces facultés s'est multiplié chaque année. Un plus grand nombre d'enseignants ont obtenu un diplôme d'un programme offert en Ontario en vertu d'un consentement ministériel et d'un programme offert dans un collège frontalier américain. Plus d'Ontariens ont suivi leur formation à l'enseignement en Australie, au Royaume-Uni ou ailleurs à l'étranger, puis sont revenus en Ontario pour obtenir l'autorisation d'enseigner et exercer leur profession. Davantage d'enseignants ont également quitté d'autres provinces et pays pour s'installer en Ontario et y reprendre ou commencer leur carrière en enseignement.

Le marché de l'emploi du personnel enseignant formé pour enseigner en anglais en Ontario est devenu nettement plus concurrentiel à partir de 2005, et la concurrence s'est ensuite accrue chaque nouvelle année scolaire. 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, de plus en plus d'enseignants nouvellement certifiés que nous sondions se déclaraient au chômage. Un plus grand nombre d'entre eux mettaient plus de temps à passer des listes de suppléance à la journée à des contrats à terme et à des emplois permanents, de même qu'à passer d'une charge d'enseignement à temps partiel à une charge à temps plein. Au

fur et à mesure que les enseignantes et enseignants sous-employés des années précédentes continuaient à chercher de la suppléance à la journée, un contrat de remplacement à long terme ou un poste permanent, chaque cohorte de diplômés en enseignement suivante en Ontario et d'autres enseignants nouvellement certifiés dans la province se heurtaient à un marché de l'emploi de plus en plus saturé.

Le nombre moyen de départs à la retraite chaque année a baissé considérablement de 2003 à 2007, puis davantage de 2008 à 2011. Au cours des 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 décennie, ce nombre a augmenté de façon importante à 6 500 pour atteindre près de 7 800 chaque année de 2008 à 2011, l'écart annuel entre les nouveaux enseignants et les départs à la retraite étant presque quatre fois plus grand que celui qui prévalait dans la décennie précédente.

L'offre excédentaire augmentant d'année en année, le surplus d'enseignants n'a pas touché que les enseignants qualifiés pour enseigner en anglais aux 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 qualifiés pour enseigner en français et les enseignants de FLS.

Pendant ce temps, le nombre d'inscriptions aux programmes consécutifs de formation à l'enseignement a fortement chuté en raison de la concurrence accrue sur le marché de l'emploi en enseignement dans la province. D'un sommet d'environ 16 500 inscriptions par année en 2007, ce chiffre est passé à moins de 9 500 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 dégrader. 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 américains 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 ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario par rapport à la moyenne annuelle de 2008 à 2011, soit une baisse globale de 18 %.

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

part, le surplus annuel moyen est passé de près de 7 800 au cours de la période précédente à moins de 5 200 de 2012 à 2014.

La mise en œuvre, en Ontario, du programme de formation à l'enseignement prolongé en 2015 et la réduction connexe du nombre de places financées par le gouvernement dans les programmes de formation initiale à l'enseignement ont eu de très importantes répercussions sur le nombre de nouveaux enseignants dans les années qui ont suivi. Le nombre moyen d'enseignantes et 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 a chuté sous la différence observée entre 1998 et 2002, période marquée par une brève pénurie de personnel enseignant. Les conseils scolaires avaient alors dû intensifier leurs efforts de recrutement pour pourvoir les postes vacants.

Les exigences accrues fixées pour la formation à l'enseignement en 2015 ont eu pour conséquence d'allonger les programmes consécutifs de deux à quatre sessions. Le nombre annuel d'inscriptions au programme du baccalauréat en éducation consécutif dans les facultés d'éducation de l'Ontario a nettement chuté, passant d'environ 9 500 en 2014 à 4 300 en 2015. Avec le renforcement du marché de l'emploi en enseignement en Ontario, le

nombre d'étudiants dans les facultés d'éducation a de nouveau augmenté en 2019 pour atteindre environ 7 400 en 2021.

L'Ontario se trouve maintenant dans une période pendant laquelle le nombre d'enseignants nouvellement certifiés sera à peu près égal au nombre de départs à la retraite chaque année. Ce presque équilibre entre l'offre de nouveau personnel enseignant et la demande de remplacement est une situation totalement différente de celle des 20 dernières années. Étant donné qu'un certain nombre d'enseignants nouvellement certifiés chaque année reportent la pratique de l'enseignement pour poursuivre leurs études ou quittent l'Ontario pour des raisons personnelles et vont enseigner ailleurs, ou décident de poursuivre une carrière autre que l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire, le nombre de nouveaux enseignants sur le marché du travail sera insuffisant pour répondre aux besoins en recrutement des conseils scolaires. La croissance des inscriptions à l'élémentaire et au secondaire exacerbera ces pénuries dans certaines régions de la province.

Les résultats de notre sondage de 2021 suggèrent que le surplus d'enseignants accumulé au cours des quelques

dernières années est maintenant presque entièrement épuisé. Les prévisions indiquent que les départs à la retraite des enseignants actifs de l'Ontario membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario seront en moyenne d'au moins 5 800 par an au cours des prochaines années⁹. À moins qu'il n'y ait une augmentation de l'offre dans une ou plusieurs des diverses sources de personnel enseignant en Ontario, l'ampleur de la pénurie d'enseignants dépassera largement celle des pénuries d'enseignants qualifiés pour enseigner en français et d'enseignants de FLS connues au cours des dernières années¹⁰.

Points saillants du sondage de 2021

Les résultats de notre plus récent sondage confirment que la baisse du taux de chômage et d'autres mesures de la situation d'emploi du personnel enseignant de l'Ontario ont grandement amélioré le marché de l'emploi pour les membres de l'Ordre en début de carrière en 2021, comparativement aux années précédentes.

Le sous-emploi accru provoqué par la pandémie de COVID-19 chez les enseignants en première année de carrière que nous avons observé en 2020 est largement passé. Cette année, les conseils scolaires ont continué

9 Le rapport de 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur estime le nombre de départs à la retraite d'enseignants et le nombre de décès de participants actifs au RREO sous la barre des 5 500 en 2020 et à tout juste 5 800 d'ici 2025. Les retraites récentes du RREO indiquent que ces chiffres représentent une sous-estimation.

10 Les admissions aux facultés d'éducation de l'Ontario dans les principaux programmes consécutifs de formation à l'enseignement ont augmenté de 19 % pour l'automne 2021, passant d'une moyenne de 3 458 au cours des trois années précédentes à 4 109. La plupart de ces étudiants termineront leur programme en 2023, soit après la période de prévision ci-dessus. Bien que ce nombre reste bien inférieur à celui de 2014 et à celui des années précédentes, cette hausse constitue une réponse prometteuse au défi que pose la pénurie d'enseignants.

à donner du travail à la majorité des suppléants lorsque les écoles ont dû cesser l'enseignement en présentiel en avril 2021, contrairement à l'interruption considérable de l'emploi qui a touché les suppléants lors de la fermeture des écoles en mars 2020, pendant la première année de la pandémie.

Parmi tous les diplômés de l'Ontario ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2020, le taux de chômage¹¹ a diminué à 4 % au cours de l'année scolaire 2020-2021, comparativement à 6 % chez les enseignants en première année de carrière en 2019-2020. Le taux de chômage moyen des diplômés de l'Ontario dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière n'est plus que de 1 %, contre 2 % l'an dernier. Le marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario s'est transformé très rapidement, le taux de chômage étant nettement inférieur aux taux élevés d'il y a à peine cinq ans. En 2016, le taux de chômage du personnel enseignant en première année de carrière s'élevait à 24 % et celui des enseignants qui étaient dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière se trouvait à 9 %.

Parmi les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en Ontario en première année de carrière, quatre sur cinq (80 %) ont déclaré être en situation de plein emploi¹² pendant l'année

scolaire 2020-2021, ce qui représente une forte hausse par rapport aux 60 % de l'année précédente.

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière résidant en Ontario est de 4 % en 2021. Les diplômés d'un programme en français de la province affichent un taux de chômage près de 0 % pour la cinquième année consécutive. Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner le FLS résidant en Ontario continue de se maintenir à zéro ou presque pour la quatrième année consécutive.

Les diplômés d'un programme en anglais en première année de carrière non qualifiés pour enseigner le FLS ont un taux de chômage de 5 % en Ontario en 2021, une baisse comparativement aux 8 % en 2020. Ce faible taux de chômage constitue un changement majeur du marché par rapport au taux de 19 % signalé en 2017 et au taux de chômage record de 45 % qualifiés pour enseigner en 2013.

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen résidant en Ontario a chuté de 6 % en 2020 à seulement 2 % en 2021. Celui des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire a aussi

11 Le terme «chômage» dans le présent sondage annuel fait référence à la situation des répondants qui affirment avoir activement cherché des postes en enseignement, mais qui n'ont travaillé à aucun moment pendant l'année scolaire, pas même en faisant de la suppléance à la journée.

12 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, effectuer des remplacements à long terme ou faire de la suppléance à la journée, et ce, en Ontario ou ailleurs.

diminué, passant de 7 % en 2020 à 4 % en 2021.

Le nombre de répondants étant très petit chaque année, nous recommandons la prudence dans l'interprétation des données sur le chômage des enseignants en éducation technologique. En 2021, ce groupe affiche un taux de chômage de seulement 3 %, en baisse comparativement aux 13 % de 2020. Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire résidant en Ontario a augmenté cette année, comparativement à l'an dernier, passant de 4 à 6 %.

Ces taux de chômage de 2021 sont tous bien inférieurs aux niveaux très élevés de 29 à 45 % signalés à tous les cycles en 2014.

Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais en première année de carrière¹³ en Ontario est généralement en forte baisse cette année, avec quelques variations selon les cycles. Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais aux cycles primaire-moyen a chuté à 3 % en 2021, comparativement à 8 % l'an dernier. Le groupe des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur a également vu son taux de chômage baisser en 2021. Ceux qui enseignent les mathématiques et/ou les sciences

signalent un taux de chômage de 4 % en 2021 et ceux qui enseignent d'autres matières, un taux de chômage de seulement 3 %. Ces taux sont en forte baisse par rapport aux 10 % enregistrés pour chaque groupe en 2020. Avec le taux de chômage maintenant très bas chez les enseignants aux cycles intermédiaire-supérieur en général, l'avantage historique des enseignants de mathématiques et de sciences que nos sondages ont révélé pendant de nombreuses années n'est plus marquant chez les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur en Ontario.

Contrairement à tous les autres cycles, les enseignants qualifiés pour enseigner en anglais aux cycles moyen-intermédiaire enregistrent des taux de chômage plus élevés cette année. Ceux qui enseignent les mathématiques ou les sciences signalent un taux de chômage de 5 % en 2021, et ceux qui enseignent d'autres matières, un taux de chômage de 11 %, comparativement aux taux de 3 et de 9 % respectivement en 2020.

Les enseignants en première année de carrière de toutes les régions de la province ont signalé un taux de chômage plus faible cette année, la plupart des régions ayant enregistré des taux se situant entre 1 et 5 %. La seule exception à ces taux très bas est Thunder Bay, avec un taux de 13 %¹⁴.

13 L'expression «enseignants qualifiés pour enseigner en anglais en première année de carrière» fait référence aux diplômés d'un programme en anglais de l'Ontario non qualifiés pour enseigner le FLS au moment de répondre au sondage.

14 Nous recommandons la prudence dans l'interprétation du taux de chômage de 13 % rapporté par les enseignants en première année de carrière de la région de Thunder Bay en raison du très petit groupe de ces enseignants et du nombre de réponses. Un seul répondant sur neuf a déclaré être au chômage dans cette région.

Les enseignants en première année de carrière en Ontario ont fait des progrès importants vers des contrats d'enseignement moins précaires en 2021. Cette situation est principalement due à une augmentation des contrats de remplacement à long terme et à un moindre recours à la suppléance à la journée.

La suppléance à la journée vers la fin de l'année scolaire a chuté à seulement 16 % en 2021, comparativement à 29 et à 32 % en 2020 et en 2019. De plus, la part des contrats permanents a encore diminué cette année pour atteindre seulement 17 %, comparativement à 22 % en 2019.

Le statut de postes permanents en début de carrière varie considérablement selon la langue d'enseignement et le conseil scolaire qui embauche les enseignants. Cinquante-trois pour cent des enseignants des conseils scolaires de langue française obtiennent un poste permanent au cours de leur première année de carrière. Chez les enseignants de FLS des conseils scolaires de langue anglaise, 27 % jouissent d'un poste permanent. Quant aux enseignants de conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS, seulement 6 % ont décroché un emploi permanent au cours de leur première année de carrière.

Ces disparités dans la progression de la carrière sont évidentes dans les résultats de notre sondage de 2021 auprès des enseignants de l'Ontario tout au long de leurs premières années de carrière. En troisième année de carrière,

94 % des enseignants des conseils scolaires de langue française, 67 % des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise et seulement 27 % des enseignants qualifiés pour enseigner dans les conseils scolaires de langue anglaise détiennent un poste permanent. En cinquième année de carrière, tous les enseignants des conseils scolaires de langue française et 69 % des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise détiennent un emploi permanent. Chez les enseignants non qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise, seulement 41 % déclarent avoir obtenu un poste permanent au cours des cinq premières années de leur carrière.

Les enseignants en première année de carrière indiquent que leur priorité absolue dans la recherche d'emploi est d'obtenir un poste permanent le plus rapidement possible. La priorité suivante est de trouver un emploi à proximité de leur lieu de résidence actuel. Leur troisième et leur quatrième choix sont l'enseignement de matières en particulier et l'enseignement à un niveau scolaire précis. Avec le marché de l'emploi qui s'améliore, le choix de réponse «N'importe où, pourvu que je trouve du travail» est passé de la troisième à la sixième position.

Ces dernières années, comme le marché de l'emploi en Ontario s'améliore, les enseignants en première année de carrière restreignent leur recherche d'emploi. Plus d'un de ces enseignants sur trois n'a postulé qu'à son conseil

scolaire préféré. Toutefois, beaucoup d'entre eux postulent encore auprès de plusieurs employeurs. Néanmoins, dans ce marché de l'emploi plus favorable, davantage de nouveaux enseignants ont l'impression d'avoir une plus grande possibilité de choisir l'endroit, les matières et les niveaux scolaires qu'ils souhaitent enseigner, et de ne pas devoir déménager pour accepter n'importe quel emploi qui leur est offert.

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, la plupart des diplômés d'un programme en anglais ont postulé auprès des conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario (84 %) et/ou des conseils scolaires catholiques de langue anglaise (42 %). Un diplômé sur huit (12 %) a postulé dans des écoles indépendantes. Seulement 2 % des diplômés n'ont postulé que dans ces écoles, soit dans aucun conseil scolaire financé par les fonds publics.

La plupart des diplômés d'un programme en français ont postulé dans les conseils scolaires publics de langue française de l'Ontario (60 %) et/ou dans les conseils scolaires catholiques de langue française de l'Ontario (77 %). Seulement 8 % de ces diplômés ont cherché un emploi en enseignement à l'extérieur de la province, en baisse comparativement aux 16 % de 2020. Aucun d'entre eux n'a déclaré cette année qu'il n'avait pas également postulé dans un conseil scolaire en Ontario.

La plupart des enseignants en première année de carrière qui avaient un emploi en 2021 étaient au service d'un conseil scolaire de langue anglaise (81 %) ou

de langue française (7 %) en Ontario. Un sur douze (8 %) enseignait dans une école indépendante et seulement 3 % exerçaient leur profession à l'extérieur de la province, une baisse par rapport aux 8 % observés en 2020. Les autres enseignants (1 %) pratiquent dans des écoles des Premières Nations de l'Ontario, au sein d'un programme relevant de l'article 38 ou pour un groupe d'apprentissage privé.

Comme c'était le cas dans les années précédentes, les enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière signalent le taux de chômage de loin le plus élevé (43 %) parmi les différents groupes d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario en 2020. Les écoles indépendantes de l'Ontario continuent de jouer un rôle prépondérant dans l'embauche des enseignants nouvellement arrivés au Canada, comptant pour 29 % de tous les emplois de ce groupe en 2021, bien que ce pourcentage représente une baisse importante par rapport aux 50 % de 2020. La part des conseils scolaires de l'Ontario dans l'embauche d'enseignants qualifiés nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière a bondi : de seulement 31 % en 2020, elle a atteint 65 % (deux enseignants sur trois) en 2021.

Les enseignants en début de carrière qui font de la suppléance à la journée participent à beaucoup moins d'activités de perfectionnement professionnel que ceux qui occupent un emploi permanent ou qui obtiennent des contrats de remplacement à long terme. La plupart

d'entre eux n'ont toujours 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.

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 2021 est beaucoup moins concurrentiel que dans les dernières années; les enseignants en début de carrière sont moins nombreux à chercher un emploi.

Plusieurs facteurs ont réduit le nombre de diplômés en début de carrière à la recherche d'un emploi en enseignement en Ontario au cours de la dernière décennie :

- nombre réduit d'inscriptions dans les facultés d'éducation de l'Ontario depuis 2012, particulièrement depuis l'instauration des programmes

de formation à l'enseignement prolongés en 2015;

- 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 tout 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;
- augmentation du nombre de départs à la retraite du personnel enseignant;
- diminution du taux de chômage.

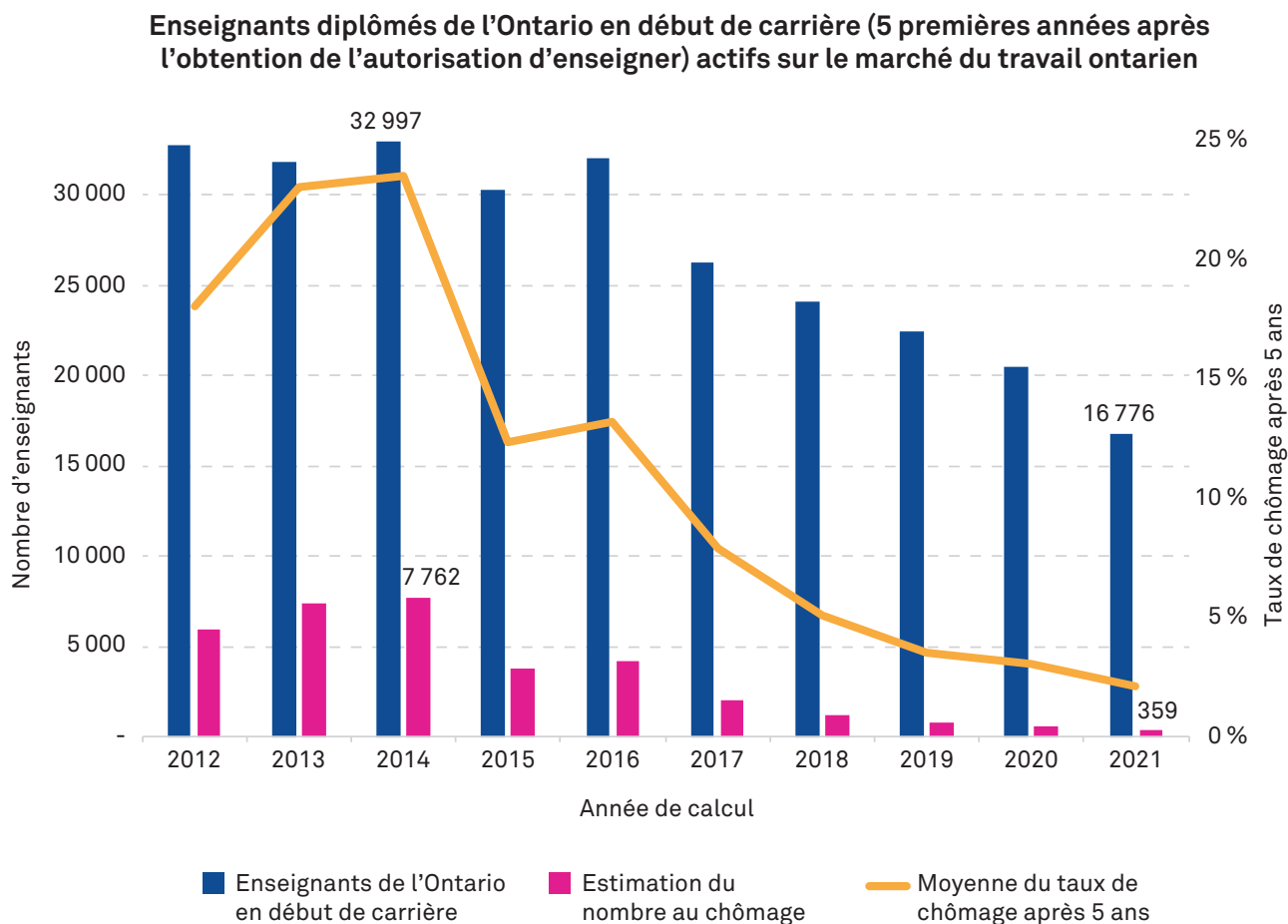
À la lumière des réponses des enseignants de l'Ontario au sondage sur la transition à l'enseignement de 2012 à 2021 portant sur la participation au marché de l'emploi en enseignement en Ontario¹⁵, du taux de chômage des enseignants de leur première à leur cinquième année de carrière, des données du tableau de l'Ordre sur l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale et du lieu de résidence actuel des enseignants qualifiés, nous présentons ci-après un portrait du marché de l'emploi en évolution rapide qui attend

¹⁵ La «participation au marché de l'emploi en enseignement en Ontario» fait référence à la situation des 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.

les enseignants en début de carrière en Ontario.

Le nombre de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario participant activement au marché de l'emploi en enseignement de la province et ayant moins de cinq ans d'expérience depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale est passé d'environ 33 000 en 2014 à moins

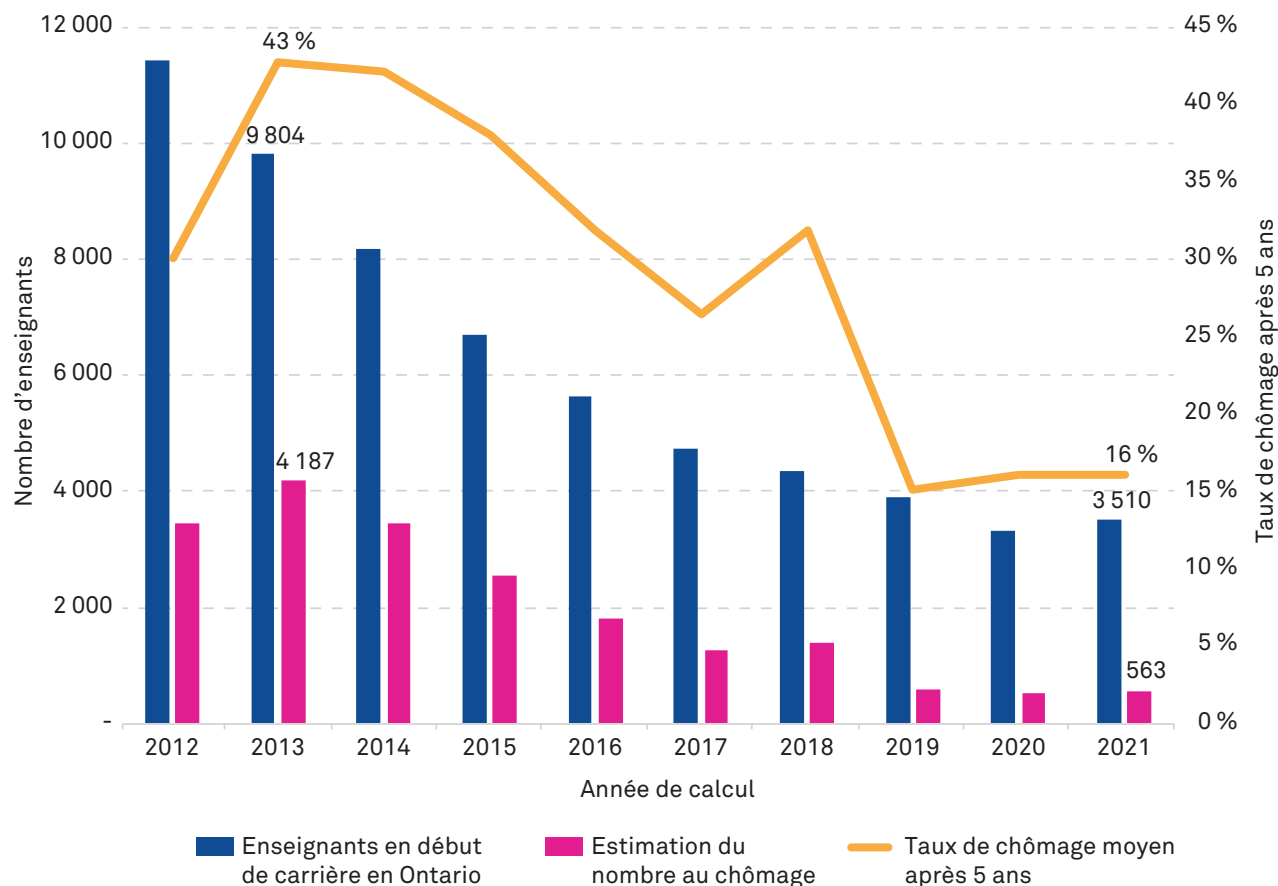
de 17 000 en 2021. Dans l'intervalle, le taux de chômage moyen de ces enseignants en début de carrière a chuté de 24 à 2 %. En raison du nombre réduit de ces enseignants en début de carrière sur le marché de l'emploi de l'Ontario et du taux de chômage à la baisse, le nombre estimé de diplômés au chômage en début de carrière devrait passer d'un sommet de 7 762 en 2014 à seulement 359 en 2021.



Nous utilisons la même méthodologie 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 l'autorisation d'enseigner en Ontario¹⁶.

Enseignants en début de carrière (1^{re} à 5^e année après l'obtention de l'autorisation d'enseigner) formés à l'extérieur de la province sur le marché de l'emploi (employés et au chômage) en Ontario



Le nombre d'enseignants en début de carrière¹⁷ formés à l'extérieur de la province et actifs sur le marché du travail en enseignement a chuté

considérablement, passant d'un sommet estimé à 11 438 enseignants en 2012 à 3 510 en 2021. Le taux de chômage moyen a également diminué fortement,

¹⁶ Ces enseignants formés à l'extérieur de la province comprennent les Ontariens formés dans un collège frontalier américain, 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 d'inscription et de qualification pour pouvoir enseigner en Ontario.

¹⁷ Les enseignants en début de carrière dans le présent rapport désignent les enseignants qui sont dans leur première à leur cinquième année de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Quantité de ces enseignants ont entamé leur carrière auparavant dans d'autres provinces et territoires.

passant de 43 % en 2013 à 16 % en 2021. Le nombre estimé d'enseignants sans emploi formés à l'extérieur de la province a chuté de 4 187 en 2013 à 563 en 2021¹⁸.

Étant donné que le nombre prévu de nouveaux enseignants en Ontario est à peu près égal au nombre prévu de départs à la retraite, la faible concurrence en début de carrière sur le marché de l'emploi en Ontario se maintiendra au cours des prochaines années.

Bien qu'il n'y ait plus de surplus important d'enseignants en Ontario depuis quelques années, un autre groupe d'enseignants agréés de l'Ontario constitue une source potentielle pour pourvoir les postes vacants dans les conseils scolaires de la province au cours des prochaines années.

Les diplômés d'un programme de 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 membres de l'Ordre indique que plus de 2 000 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 bon nombre 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 a été plutôt limitée par le processus d'embauche à entrée progressive du personnel enseignant dans les conseils scolaires de langue anglaise. Les récentes modifications apportées au règlement sur l'embauche du personnel enseignant, présentées ci-dessous, devraient permettre aux conseils scolaires d'embaucher un plus grand nombre de ces enseignants qualifiés dans les années à venir.

Modifications apportées au processus d'embauche dans les conseils scolaires de langue anglaise

Depuis 2012, un règlement de l'Ontario exigeait une voie d'accès graduelle à un emploi permanent comme enseignant dans les conseils scolaires financés par les fonds publics. Les nouveaux enseignants devaient 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'était pas transférable aux fins de l'admissibilité aux concours d'emploi d'un autre conseil scolaire.

La province a retiré cette exigence pour l'embauche dans les conseils scolaires de langue française il y a environ sept ans, lorsque la pénurie d'enseignants

18 Comme 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, nous estimons la courbe d'amélioration de leur situation d'emploi de leur troisième à leur 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.

qualifiés pour enseigner en français s'est installée. En octobre 2020, le ministre de l'Éducation a abrogé le règlement et a établi une nouvelle politique sur les pratiques d'embauche des conseils scolaires qui met l'accent sur le mérite, la diversité et les besoins uniques des écoles et des communautés, plutôt que sur l'ancienneté, pour l'octroi de contrats de remplacement à long terme et l'embauche pour pourvoir des postes permanents.

Ce contexte est important si l'on veut comprendre comment le marché de l'emploi s'est amélioré pour les diplômés d'un programme en anglais. Si les possibilités d'emploi avaient augmenté pour les enseignants en début de carrière, la plupart de ces nouveaux enseignants de l'Ontario continuaient d'accéder graduellement au plein emploi. La majorité d'entre eux devaient 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 pouvaient pas non plus utiliser cette ancienneté pour poser leur candidature afin d'obtenir un contrat de remplacement à long terme ou un emploi permanent dans d'autres conseils scolaires.

On s'attend à ce que les nouvelles politiques d'embauche des enseignants améliorent considérablement la progression de la carrière des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais en Ontario. Ces modifications pourraient également permettre à certains enseignants de l'extérieur de la province de revenir en Ontario dans les années à venir et aider ainsi les conseils scolaires à pourvoir les postes vacants pendant cette nouvelle période de pénurie d'enseignants dans la province.

2. Situation de l'emploi en Ontario

Les enseignants en début de carrière signalent de nouveaux gains sur le plan de l'emploi en 2021

Le taux de chômage¹⁹ du personnel enseignant en début de carrière a diminué en 2021. Les diplômés de l'Ontario en première année de carrière enregistrent un taux de chômage de 4 %, tandis que ceux dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale enregistrent un taux de chômage de 1 % seulement.

Le taux de chômage du personnel enseignant en première année de carrière est en baisse par rapport au taux record de 38 % enregistré en 2013. Celui des enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière a atteint un sommet de 21 % en 2014.

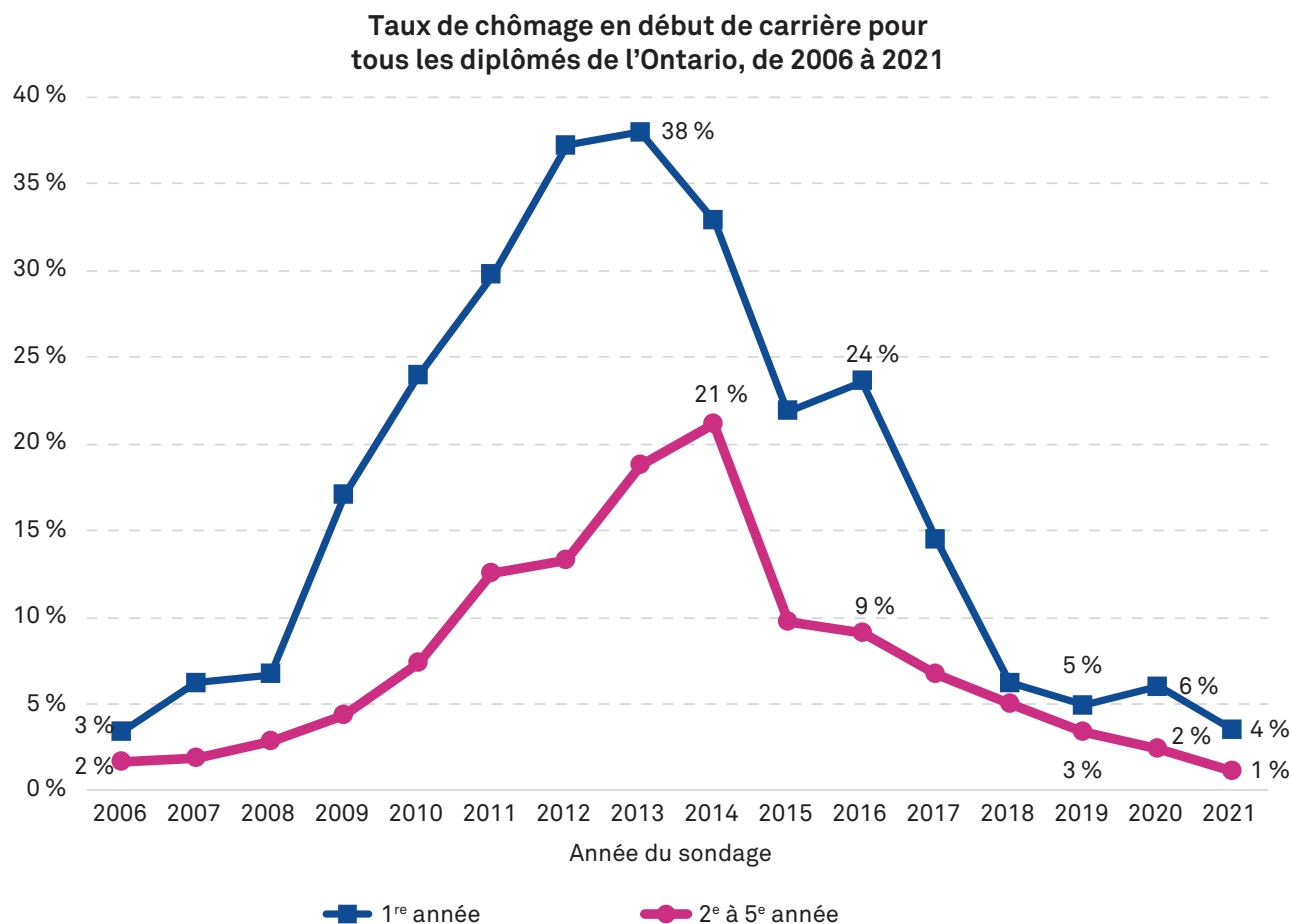
Le taux de chômage des enseignants en début de carrière se situe maintenant au même niveau qu'en 2006, avant le début de la décennie de surplus d'enseignants en Ontario. La forte baisse qui a fait redescendre le taux à partir du sommet du surplus d'enseignants en Ontario

signale qu'une nouvelle période de pénurie d'enseignants est bien installée.

J'ai obtenu d'emblée un contrat de remplacement à long terme. J'ai fait de la suppléance pendant quelques jours lorsque le contrat a pris fin, puis j'ai candidaté pour un contrat de remplacement à long terme dans le conseil scolaire de mon choix et je l'ai obtenu.

Enseignante en première année de carrière qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, région de London

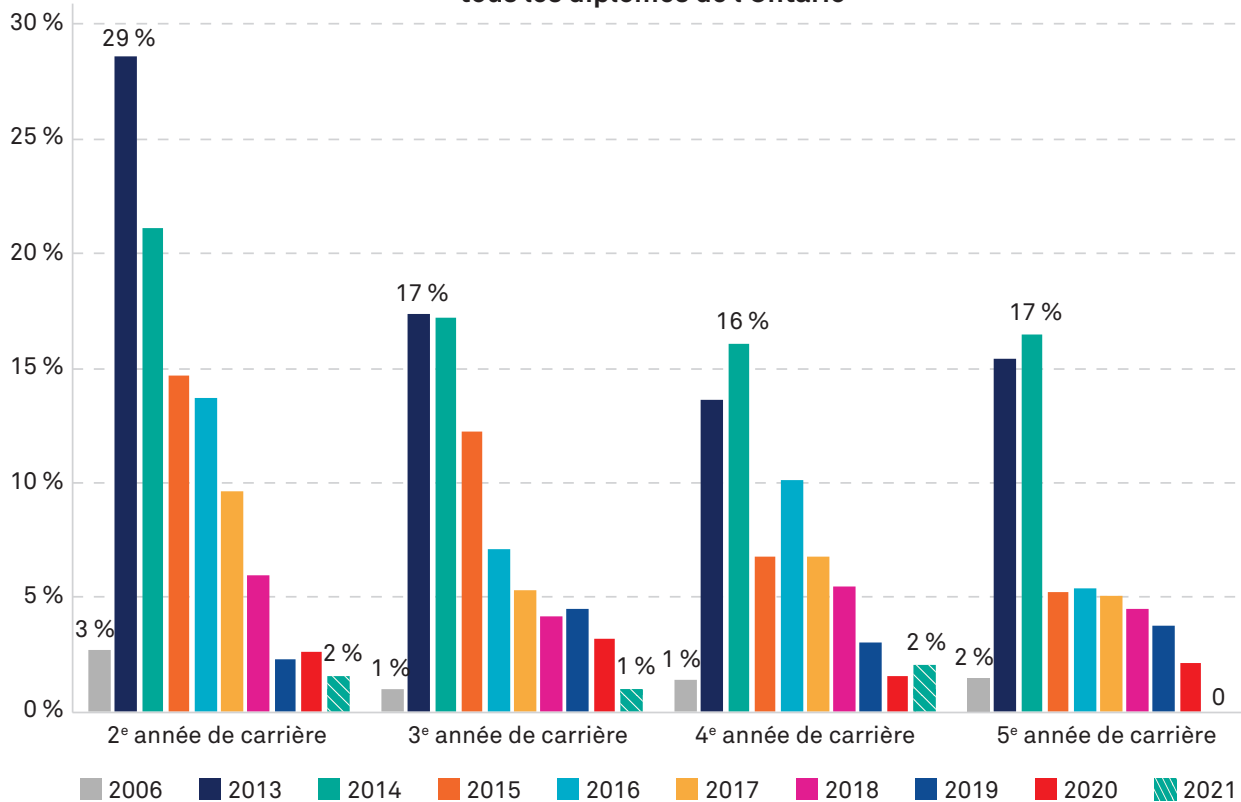
¹⁹ Les taux de chômage comprennent les situations où les enseignants affirment ne pas avoir cherché d'emploi en enseignement parce qu'ils étaient découragés par les perspectives d'emploi; les taux excluent les situations où les enseignants ne sont pas sur le marché du travail et disent avoir choisi, pour d'autres raisons personnelles, de ne pas poser leur candidature à un poste en enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021.



En observant de plus près la situation des enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière, nous constatons qu'en 2021, le taux de chômage pour chaque année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale est nettement inférieur à celui des années les plus creuses, à savoir 2013 et 2014, et ce, pour chacune de ces années de carrière.

Le taux de chômage pour chaque année de carrière, de la deuxième à la cinquième, se situe maintenant à un niveau nul ou presque, semblable à celui de 2006.

Taux de chômage des enseignants, 2^e à 5^e année de carrière, de 2013 à 2021 : tous les diplômés de l'Ontario



En plus de mesurer le taux de chômage des enseignants en début de carrière, les sondages annuels ciblent les enseignants qui disent enseigner autant qu'ils le souhaitent tout au long de l'année scolaire (plein emploi), et ceux qui déclarent avoir du travail en enseignement, mais se considèrent comme sous-employés²⁰.

Certains enseignants choisissent la suppléance ou l'enseignement à temps

partiel au début de leur carrière. D'autres n'enseignent pas afin de poursuivre leurs études ou pour des raisons familiales ou personnelles.

Les enseignants actifs sur le marché du travail à la recherche d'un emploi en enseignement et qui ne sont pas employés comme enseignants à l'élémentaire ou au secondaire sont considérés comme des chômeurs. Ce nombre comprend ceux qui disent

20 Cette étude définit le plein emploi comme étant 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 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.

vouloir enseigner, mais qui n'ont pas postulé parce qu'ils sont découragés par les perspectives d'emploi. Ceux qui signalent ne pas avoir travaillé autant qu'ils le voulaient au cours d'une année scolaire en particulier sont considérés comme sous-employés.

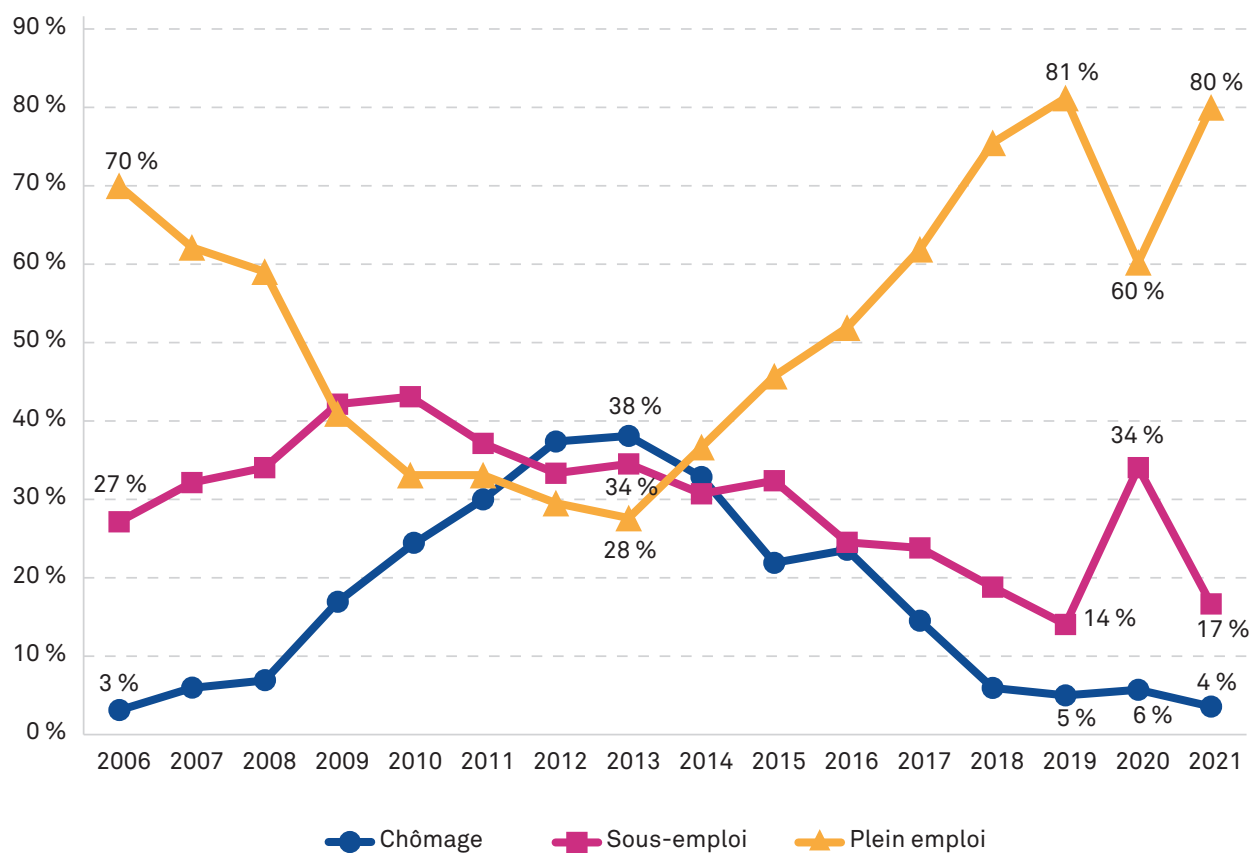
Par ailleurs, les enseignants qui disent avoir volontairement pris congé pendant l'année scolaire 2020-2021 pour d'autres raisons et qui n'ont pas cherché d'emploi comme enseignant en Ontario ou ailleurs ne sont pas considérés comme étant sur le marché du travail et sont exclus

des analyses sur les taux d'emploi. Au cours des deux dernières années, les enseignants qui disent ne pas avoir enseigné pour des raisons de santé liées à la COVID-19 font partie de ce groupe.

Je n'ai pas enseigné pendant l'année scolaire 2020-2021 pour des raisons de santé liées à la pandémie de COVID-19. J'ai postulé pour l'année scolaire suivante et j'ai été embauchée en mars.

Diplômée qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen en première année de carrière, région de Toronto

Situation d'emploi des enseignants en 1^{re} année de carrière : tous les diplômés de l'Ontario



Après des années de baisse du sous-emploi²¹, les enseignants en première année de carrière ont signalé l'an dernier un bond de 20 points du taux de sous-emploi par rapport à l'année précédente. Comme nous l'avons expliqué dans le rapport de notre sondage de 2020, cette hausse est associée principalement aux suppléants dont le travail a été réduit ou coupé après la fermeture des écoles en mars 2020.

Malgré la nouvelle fermeture des écoles en avril 2021, les enseignants en première année de carrière ont été moins nombreux cette année à subir des pertes d'emploi. La plupart d'entre eux ont conservé leur emploi en passant de l'enseignement en présentiel à l'enseignement virtuel. En 2021, le taux de sous-emploi a chuté à 17 %, comparativement au taux de 34 % enregistré en 2020. Bien qu'un certain effet de déplacement soit évident cette année, le taux de sous-emploi est presque revenu au faible taux de 2019.

Ce redressement du sous-emploi, conjugué à un taux de chômage qui n'a jamais été aussi bas depuis 15 ans, a fait en sorte que quatre enseignants en première année de carrière sur cinq considèrent qu'ils ont joui du plein emploi pendant l'année scolaire 2020-2021. Le taux de plein emploi en 2021 dépasse celui enregistré en 2006, avant le surplus d'enseignants en Ontario, maintenant terminé.

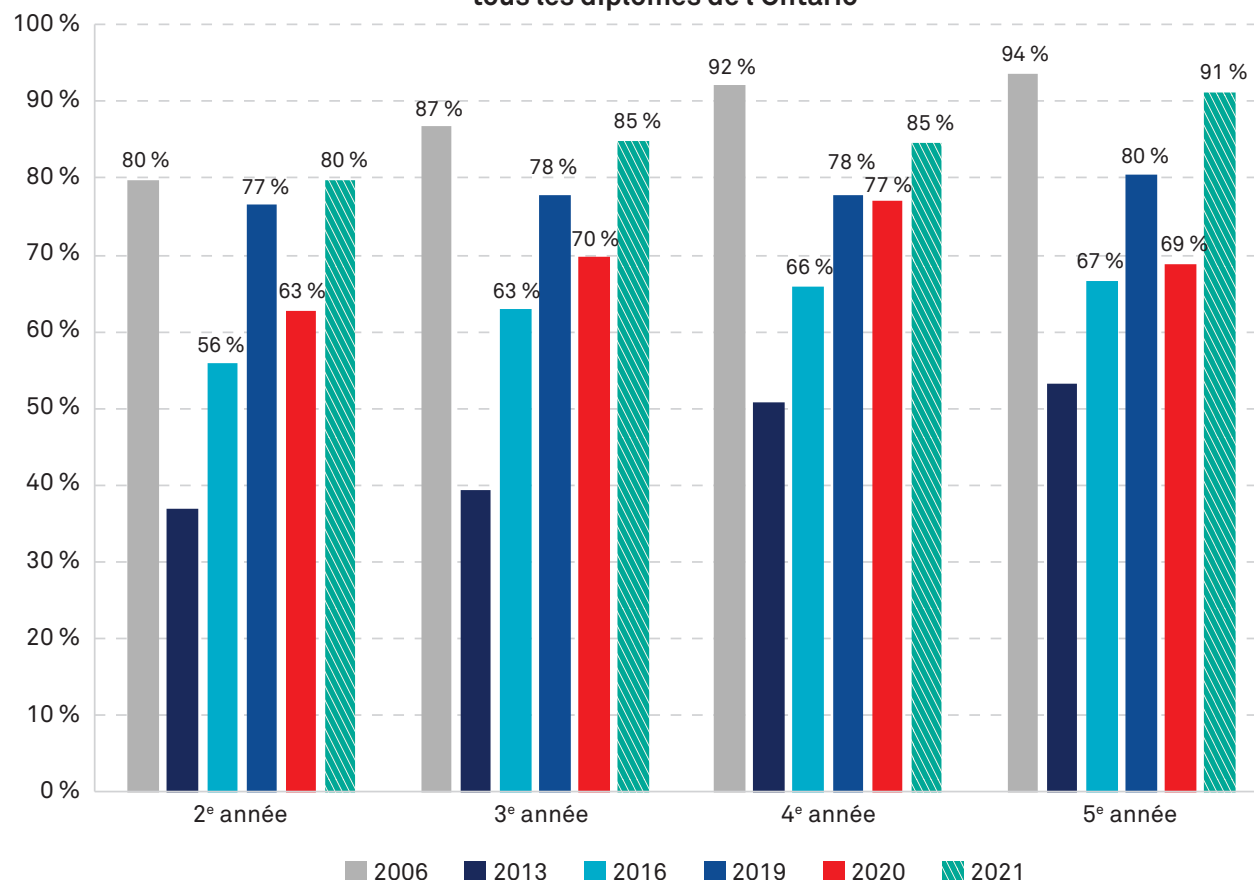
Les enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière signalent également une diminution du sous-emploi dans notre sondage de 2021, un plus grand nombre d'enseignants à chaque année de carrière déclarant avoir enseigné autant qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire 2020-2021. Les enseignants en deuxième année de carrière font état du même taux de plein emploi qu'en 2006. Les enseignants dans leur troisième à leur cinquième année de carrière sont de nouveau près du taux de plein emploi du sondage de 2006.

J'ai été embauchée rapidement. Je suis également reconnaissante des nombreuses possibilités qui se présentent chaque jour dans les écoles, en présentiel et en ligne.

Suppléante en première année de carrière qualifiée pour enseigner les mathématiques aux cycles moyen-intermédiaire, région de Toronto

21 L'expression «enseignants sous-employés» rassemble les suppléants et les enseignants sous contrat à court terme. Ce groupe comprend aussi des 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.

**En situation de plein emploi, 2^e à 5^e année de carrière, de 2006 à 2021 :
tous les diplômés de l'Ontario**



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 directement sur le marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario.

Les graphiques qui suivent décrivent 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

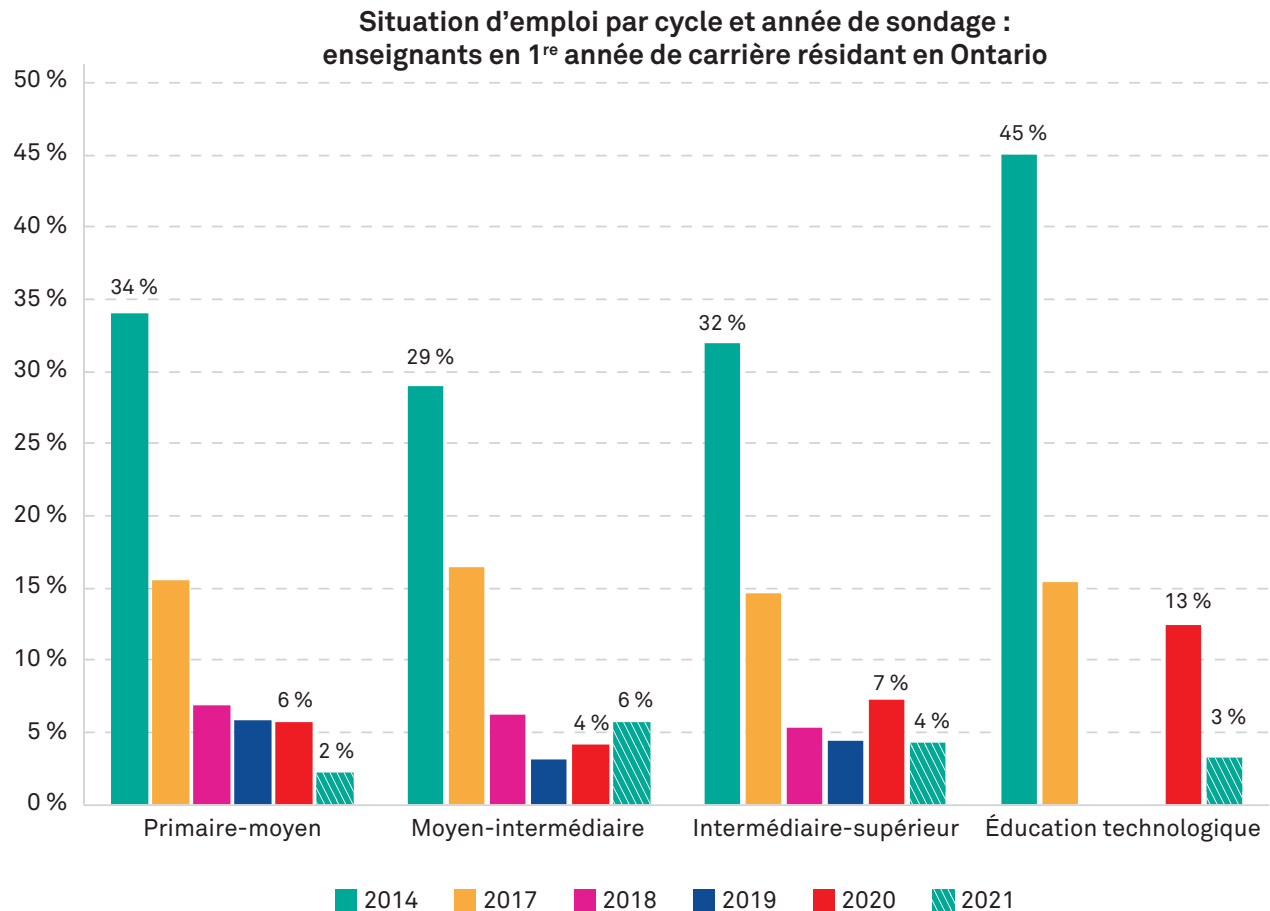
provincial pour les enseignants en début de carrière.

Un faible taux de chômage est observé pour tous les cycles

À peine 2 % des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen et vivant dans la province ont déclaré avoir été sans emploi au cours de l'année scolaire 2020-2021, soit une baisse par rapport aux 6 % de l'an dernier et au sommet de 34 % atteint au cours de l'année scolaire 2013-2014.

Les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire ont signalé un taux de chômage de 6 % cette année.

Bien que ce taux soit en hausse par rapport aux 4 % observés dans notre sondage de 2020, il reste bien inférieur au taux de 29 % enregistré en 2014.



Les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur signalent une baisse du taux de chômage de 7 à 4 %, et ceux qualifiés pour enseigner l'éducation technologique, une baisse de 13 à 3 %. Là encore, ces deux groupes affichent maintenant un taux de chômage en première année de carrière bien plus bas qu'en 2014.

Le besoin actuel de personnel enseignant a joué en ma faveur. J'ai pu choisir parmi les emplois qui correspondaient le mieux à mes besoins.

Enseignante de musique et de sciences sociales aux cycles intermédiaire-supérieur détenant un contrat de remplacement à long terme dans une école indépendante, région de Toronto

La prudence s'impose dans l'interprétation des résultats pour le groupe d'enseignants qualifiés pour enseigner l'éducation technologique en raison du faible nombre de diplômés et de répondants au sondage chaque année²². Dans de précédents sondages, certains enseignants en éducation technologique ont indiqué qu'ils voyaient des postes à temps partiel à pourvoir en enseignement, mais qu'ils n'envisageaient pas de quitter un emploi à temps plein dans leur secteur d'activité pour accepter de la suppléance ou des contrats à temps partiel. Ces répondants sont inclus comme chômeurs dans le graphique du taux de chômage par cycle.

J'ai eu une expérience d'embauche très agréable et j'ai reçu un appui immense de la part du département de technologie et de collègues de l'administration.

Enseignante en technologie des transports occupant un poste permanent, région de Barrie

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière est faible dans la plupart des régions de l'Ontario

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière dans cinq des six régions géographiques²³ du ministère de l'Éducation de l'Ontario se situe entre 1 et 4 %. Seule exception : la région de Thunder Bay, avec un taux de 13 %.

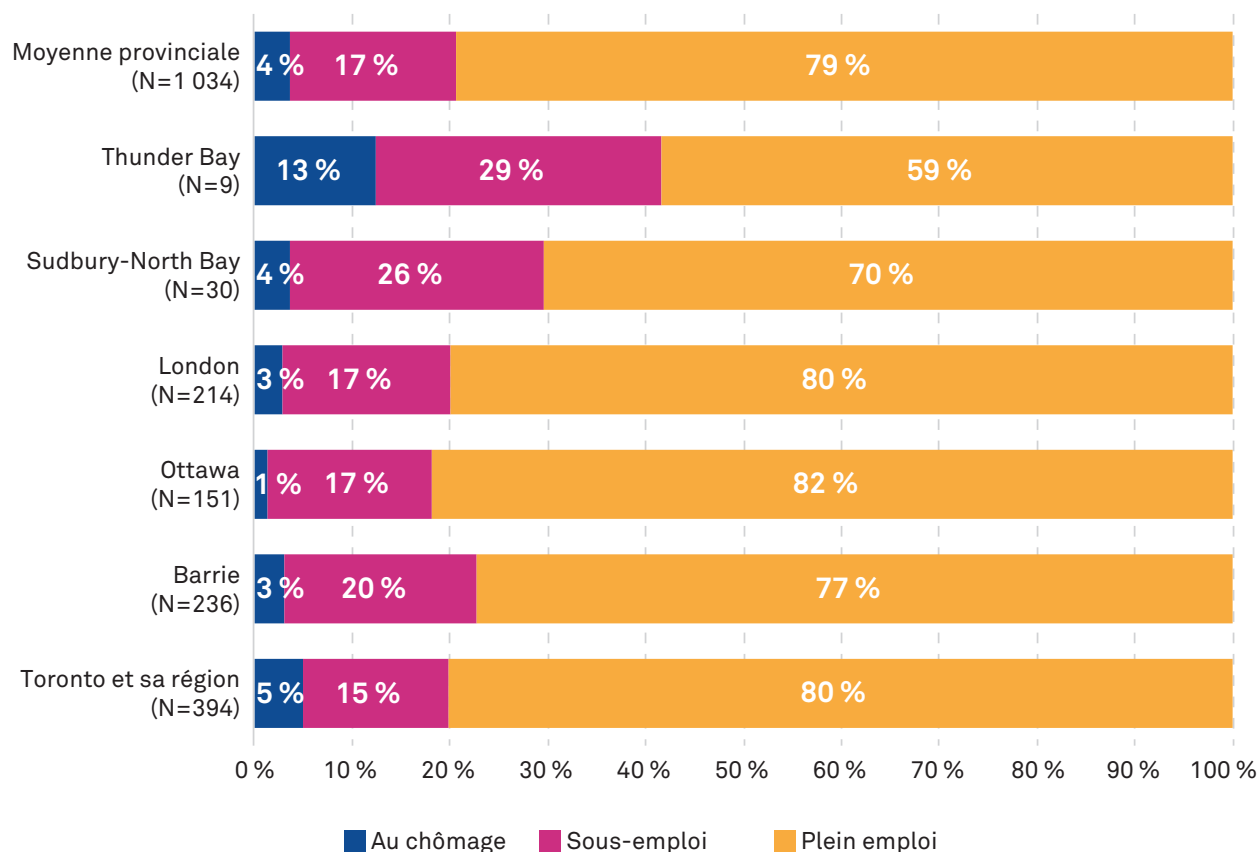
Le taux de sous-emploi relativement bas dans les régions du sud de l'Ontario se traduit par des signalements de plein emploi pour environ quatre enseignants en première année de carrière sur cinq (77 à 82 %). Les régions de Thunder Bay (59 %) et de Sudbury-North Bay (70 %) déclarent moins de plein emploi²⁴.

22 Répondants en première année de carrière enseignant l'éducation technologique et résidant en Ontario : 51 en 2014, 16 en 2017, 9 en 2018, 16 en 2019, 24 en 2020 et 39 en 2021.

23 Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a récemment modifié l'affectation des bureaux régionaux des conseils scolaires. Ces changements n'étaient pas à la disposition des chercheurs au moment de la rédaction du présent rapport. Les régions mentionnées correspondent à celles qui étaient définies en 2019.

24 Le faible nombre de répondants dans ces régions du nord incite à la prudence dans l'interprétation de ces résultats.

Enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario en 2021 : succès en matière d'emploi, par région



J'aurais aimé que l'on soit plus tôt dans l'année scolaire, mais je suis maintenant sur des listes de suppléance et je reçois quelques appels pour travailler comme suppléant. On dirait qu'il y a tant à gérer cette année que les gens passent à travers les mailles du filet.

Enseignant en première année de carrière qualifié pour enseigner aux cycles primaire-moyen, région de Sudbury-North Bay

Le taux de chômage a diminué dans toutes les régions de la province en 2021 par rapport à l'année précédente. À l'exception de la région de Thunder Bay²⁵, le taux de sous-emploi a chuté considérablement par rapport à 2020, lorsqu'il y a eu la secousse d'un an associée aux suppléants qui ont perdu une partie ou la totalité de leurs affectations quand les écoles sont passées entièrement à l'enseignement virtuel pour le reste de cette année scolaire.

²⁵ Nous recommandons la prudence dans l'interprétation du taux de chômage de 13 % déclaré par les enseignants en première année de carrière de la région de Thunder Bay en raison du très faible nombre de diplômés et de répondants au sondage. Un seul répondant sur neuf a déclaré être sans emploi dans cette région.

Étant donné que le sous-emploi ne reflète pas seulement l'enseignement à temps plein par rapport à l'enseignement à temps partiel au moment du sondage, mais aussi la période de l'année pendant laquelle les répondants ont cherché du travail et n'ont pas réussi à trouver un emploi dans l'enseignement, le taux d'emploi à temps partiel ne correspond pas au taux de sous-emploi.

Le taux d'emploi à temps partiel parmi les enseignants en poste au moment du sondage de 2021 varie d'une région à l'autre : Ottawa (27 %), London (26 %), Barrie (20 %), Toronto (18 %), Sudbury (15 %), Thunder Bay (0 %) et dans l'ensemble de la province (21 %). Ces taux d'emploi à temps partiel sont plus bas pour chaque région que ceux rapportés dans le sondage de l'an dernier.

Les enseignants en première année de carrière en 2021 signalent moins de contrats d'emploi précaires

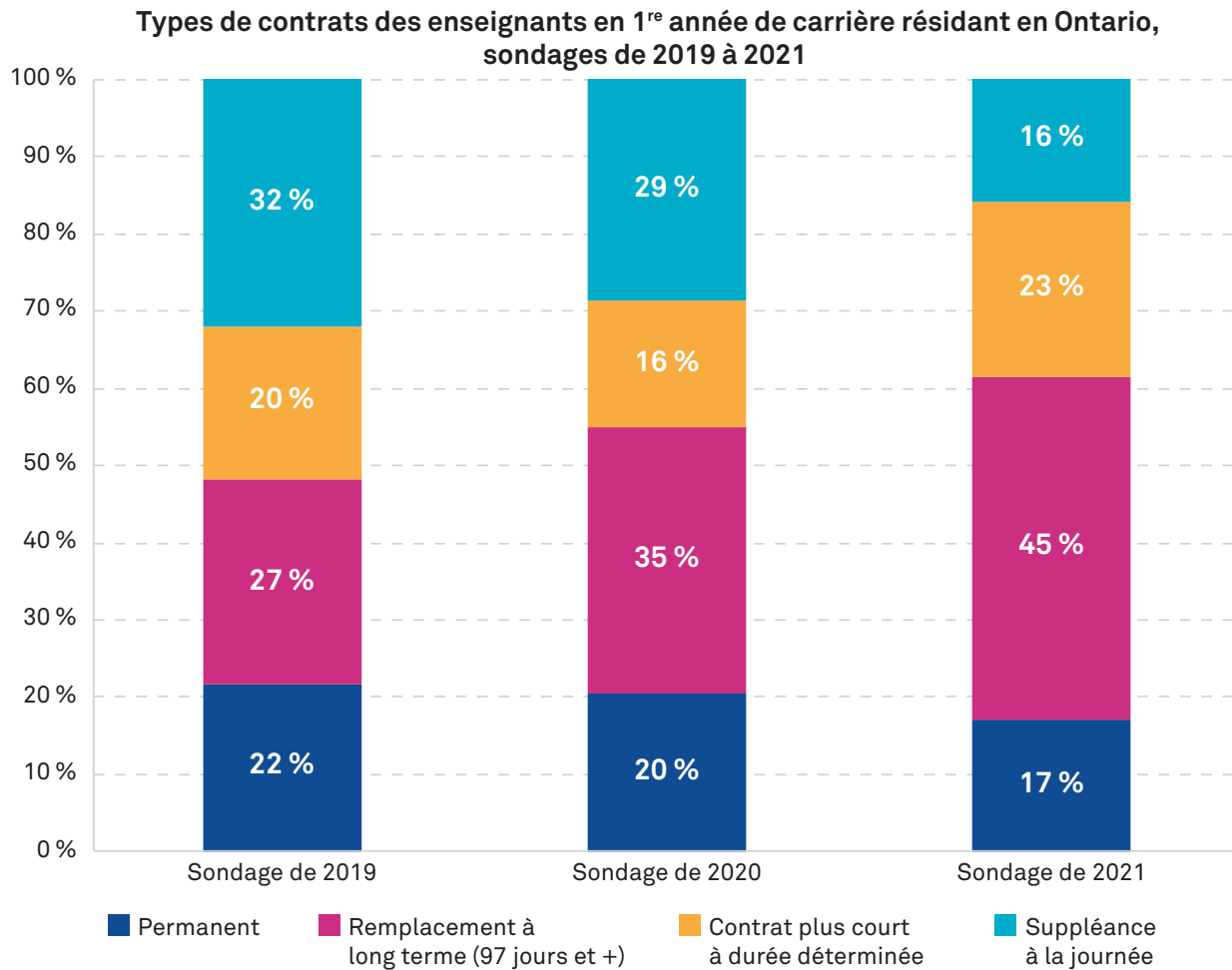
Les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario ont fait des progrès importants en ce qui concerne la précarité de leurs contrats en enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021. La suppléance a fortement diminué. Au moment du sondage de 2021, seulement 16 % des enseignants faisaient toujours de la suppléance à la journée, soit la moitié des 32 % signalés en 2019 pour ce type de contrat le plus précaire en enseignement.

En 2021, ces enseignants sont beaucoup plus nombreux à déclarer détenir un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours d'enseignement

(45 %) ou un contrat de remplacement à plus court terme (23 %). Plus de deux répondants sur trois ont affirmé détenir un contrat à durée déterminée, un résultat qui dépasse largement les réponses de 2019 concernant ces contrats, soit moins de la moitié des répondants (27 + 20 %).

Je n'ai eu aucun problème à obtenir un contrat de remplacement à long terme au début de l'année scolaire. Je n'ai même pas eu à faire de la suppléance cette année, et je m'attendais à devoir en faire. Lorsque mon premier contrat de remplacement à long terme (0,7) a pris fin en mars, j'en ai commencé un nouveau (1,0) la semaine suivante dans la même école.

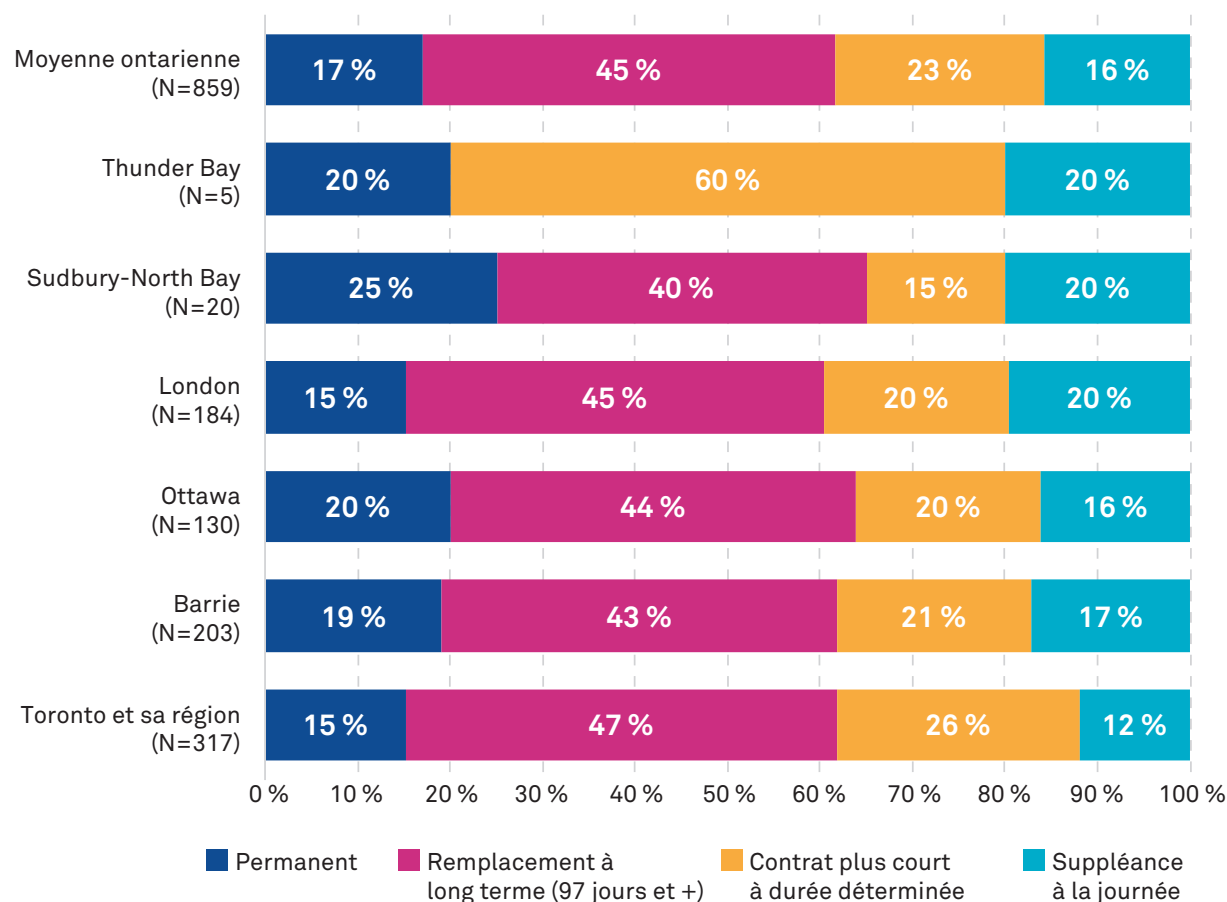
Diplômée en première année de carrière qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, conseil scolaire public de langue anglaise de la région d'Ottawa



Parallèlement, les postes permanents ont chuté de 22 à 17 % pour les enseignants en première année de carrière au cours de ces années. L'incertitude quant aux besoins en personnel enseignant des conseils scolaires, associée à l'équilibre changeant entre l'enseignement en présentiel, en ligne et hybride au cours des deux dernières années, peut expliquer cette baisse.

Toutes les régions de la province ont observé un passage à des contrats d'enseignement moins précaires en 2020-2021. La suppléance vers la fin de l'année scolaire varie de 12 à 20 % dans la province. L'année précédente, ces chiffres oscillaient entre 17 et 50 %. Les contrats de remplacement à long terme d'au moins 97 jours ont augmenté dans toutes les régions, sauf à Thunder Bay²⁶.

²⁶ Le nombre de répondants des régions de Thunder Bay et de Sudbury-North Bay est très faible chaque année, ce qui entraîne de grandes variations d'une année à l'autre dans les types de contrats des nouveaux enseignants. La prudence est de mise dans l'interprétation des résultats pour ces deux régions.

Types de contrats des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario, par région

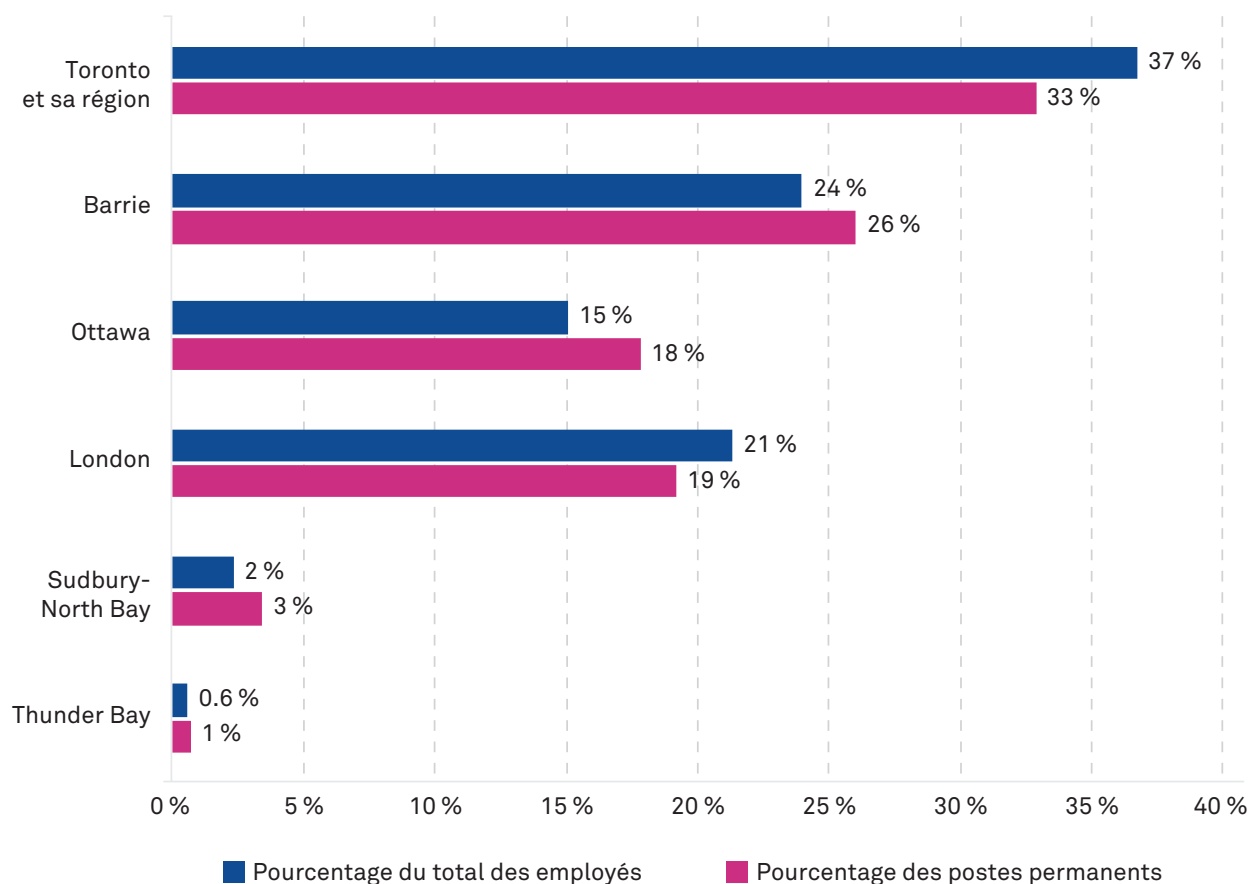
La région du ministère de l'Éducation de Toronto représente 37 % de toutes les embauches d'enseignants en Ontario déclarées par les enseignants en première année de carrière, et 33 % de l'embauche à des postes permanents²⁷. La région de Barrie constitue le deuxième groupe en importance, avec 24 % des embauches d'enseignants en première année de carrière et 26 % des contrats permanents.

Les régions de London et d'Ottawa suivent avec 21 et 15 % des embauches,

et représentent respectivement 19 et 18 % des contrats permanents.

Ensemble, les régions du nord ont embauché moins de 3 % des enseignants et ont octroyé 4 % des contrats permanents.

²⁷ Dans cette analyse, la région du Ministère fait référence au lieu de résidence des enseignants. Certains d'entre eux habitent dans une région près de celle où ils enseignent.

Taux d'embauche des enseignants en 1^{re} année de carrière en 2021, par région de l'Ontario

En 2021, plus de cinq enseignants en première année de carrière sur six détenant un emploi en Ontario enseignent dans un conseil scolaire public de langue anglaise (59 %) ou catholique de langue anglaise (26 %). Cependant, ces conseils scolaires leur ont octroyé une moins grande part (38 et 24 %) des contrats permanents. La différence entre le nombre total d'embauches et le nombre de contrats permanents dans les conseils scolaires publics de langue anglaise est considérable.

Les conseils scolaires de langue française n'ont embauché que 7 % des

enseignants en première année de carrière interrogés en 2021, mais ils offrent 20 % des emplois permanents, un pourcentage qui dépasse largement la part relative des effectifs du système de langue française et de l'effectif enseignant qualifié pour enseigner en français dans la province.

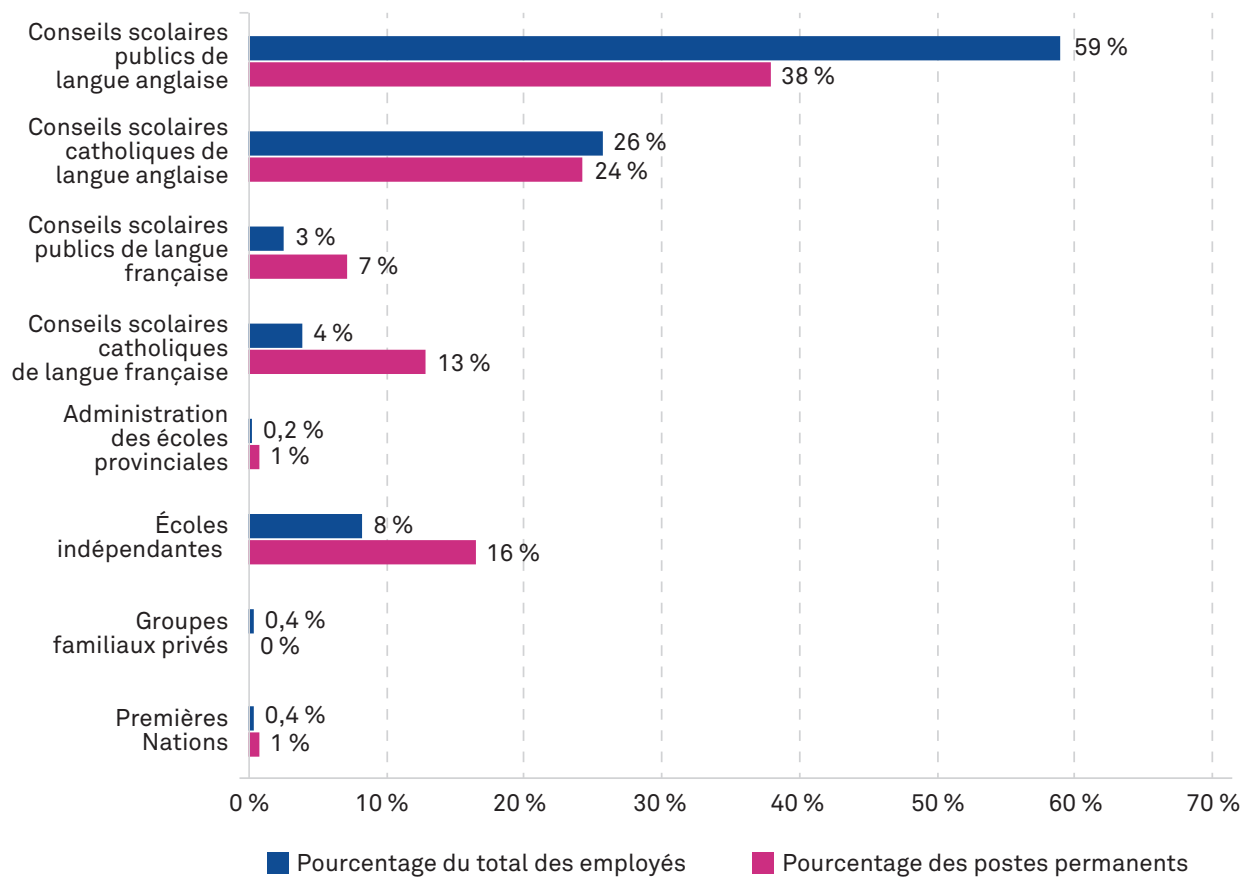
Les écoles indépendantes comptent pour 8 % du nombre total de postes offerts aux enseignants en première année de carrière en Ontario et représentent 16 % des emplois permanents. Le nombre total d'embauches et le nombre d'embauches à des postes permanents

sont nettement inférieurs aux résultats de 11 et de 26 % déclarés en 2020.

Les écoles des Premières Nations représentent moins de 1 % des

embauches en général et seulement 1 % des emplois permanents en 2021, une baisse comparativement aux résultats de 1 et de 5 % enregistrés en 2020.

Employeurs des enseignants en 1^{re} année de carrière en Ontario, en 2021



Le taux de chômage est quasi nul chez les nouveaux diplômés des programmes en français et les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS. Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais a chuté à 5 %

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière en Ontario pour l'année scolaire 2020-2021 est très faible, tant chez les enseignants qualifiés pour enseigner en français que chez ceux qualifiés pour enseigner en anglais.

Les diplômés des programmes en français ne signalent qu'un taux de chômage de 2 %²⁸. Ce groupe de nouveaux enseignants déclare un taux de chômage nul ou presque nul pour la cinquième année consécutive.

Il y a une pénurie d'enseignants francophones en Ontario.

Diplômée d'un programme en français en première année de carrière qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen détenant un contrat permanent dans un conseil scolaire public de langue française, région de Toronto

De même, les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner le FLS dans la province signalent un taux de chômage de seulement 1 %. C'est la quatrième année

consécutive où notre sondage révèle un taux de chômage nul ou près de zéro²⁹.

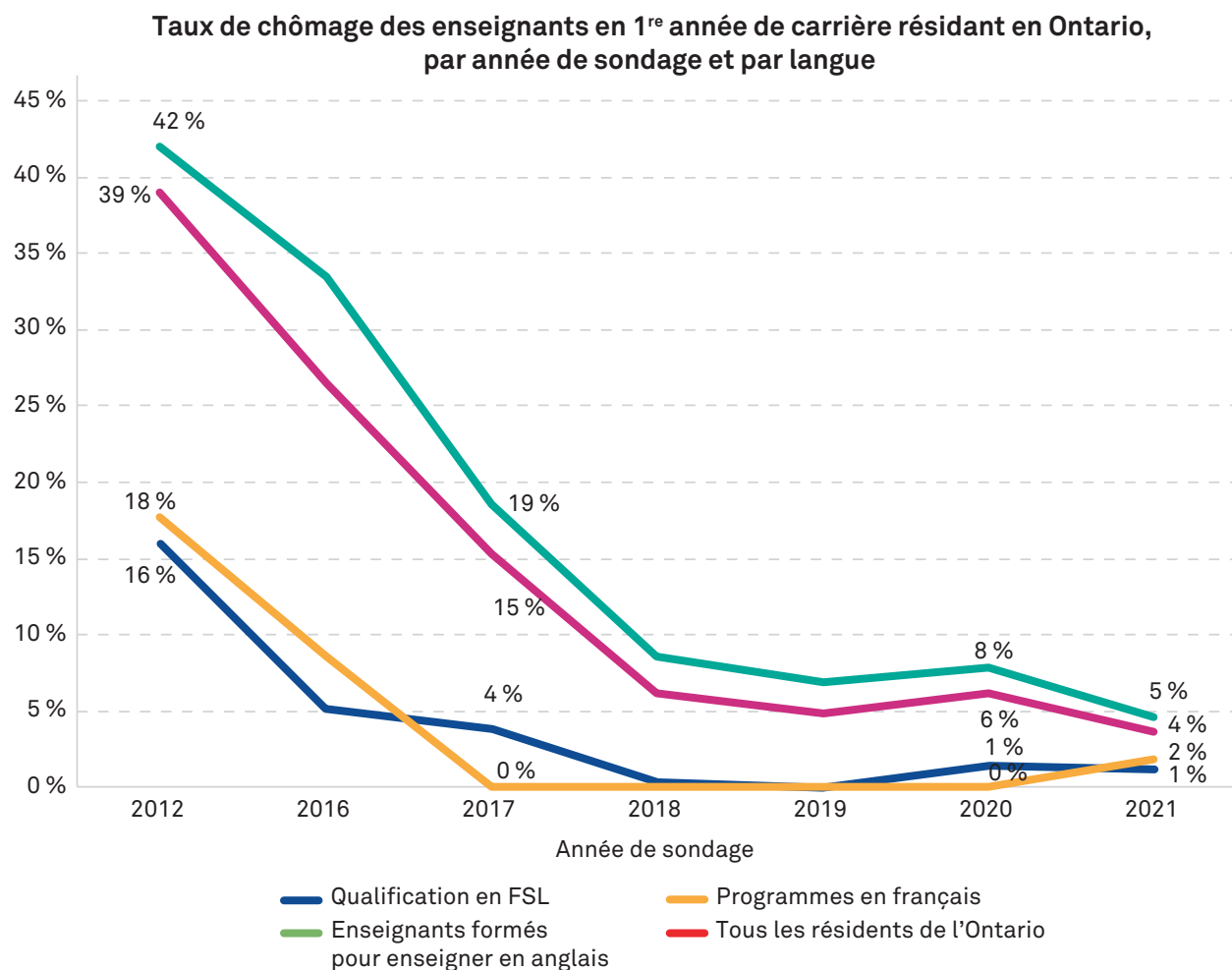
Aux salons de l'emploi, tous les conseils scolaires semblaient vouloir me parler parce que je suis qualifiée pour enseigner le FLS. Mon premier emploi a été un contrat de remplacement d'une année complète, et l'on m'avait aussi proposé immédiatement un contrat à temps partiel.

Enseignante en première année de carrière qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, conseil scolaire de langue anglaise de la région de London

Les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner en anglais résidant en Ontario – ceux qui suivent un programme de formation à l'enseignement en anglais de l'Ontario et qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS au moment du sondage – déclarent maintenant un taux de chômage de 5 % seulement, une baisse par rapport au taux de 8 % en 2020. Ce taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais est maintenant bien inférieur au sommet de 42 % atteint en 2012.

28 Les diplômés des programmes en français ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2020 et enseignant en Ontario sont relativement peu nombreux. Le taux de chômage de 2 % est basé sur un seul répondant sans emploi parmi 57 répondants sur le marché du travail en Ontario pour l'année scolaire 2020-2021.

29 Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner le FLS correspond aux réponses de trois des 261 répondants qualifiés pour enseigner le FLS sur le marché du travail dans la province pendant l'année scolaire 2020-2021.



La situation d'emploi des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais résidant en Ontario varie selon les cycles

Les enseignants qualifiés pour enseigner en anglais aux cycles primaire-moyen en Ontario jouissent d'une tendance à l'amélioration depuis plusieurs années. Cette tendance se poursuit cette année avec une forte baisse du taux de chômage, lequel est passé de 8 % en 2020 à seulement 3 % en 2021.

Les enseignants qualifiés pour enseigner en anglais aux cycles intermédiaire-supérieur font également état d'une

forte progression de l'emploi. Dans ce marché du travail nettement amélioré, les enseignants qualifiés pour enseigner les mathématiques et/ou les sciences ne semblent plus profiter d'une meilleure situation d'emploi. Les enseignants qualifiés pour enseigner ces matières aux cycles intermédiaire-supérieur affichent un taux de chômage de 4 % en 2021, et ceux qui ne sont pas qualifiés pour enseigner ces matières auparavant avantageuses, un taux de 3 %. Le taux de chômage pour ces deux groupes d'enseignants est en baisse importante par rapport aux 10 % signalés en 2020.

Les enseignants qualifiés pour enseigner les mathématiques ou les sciences en anglais aux cycles moyen-intermédiaire connaissent un taux de chômage de 5 % cette année. Ceux qui ne sont pas qualifiés pour enseigner ces matières signalent un taux de chômage beaucoup plus élevé, à savoir 11 %. Ces deux taux sont en légère hausse, puisqu'ils étaient respectivement de 3 et de 9 % l'année dernière.

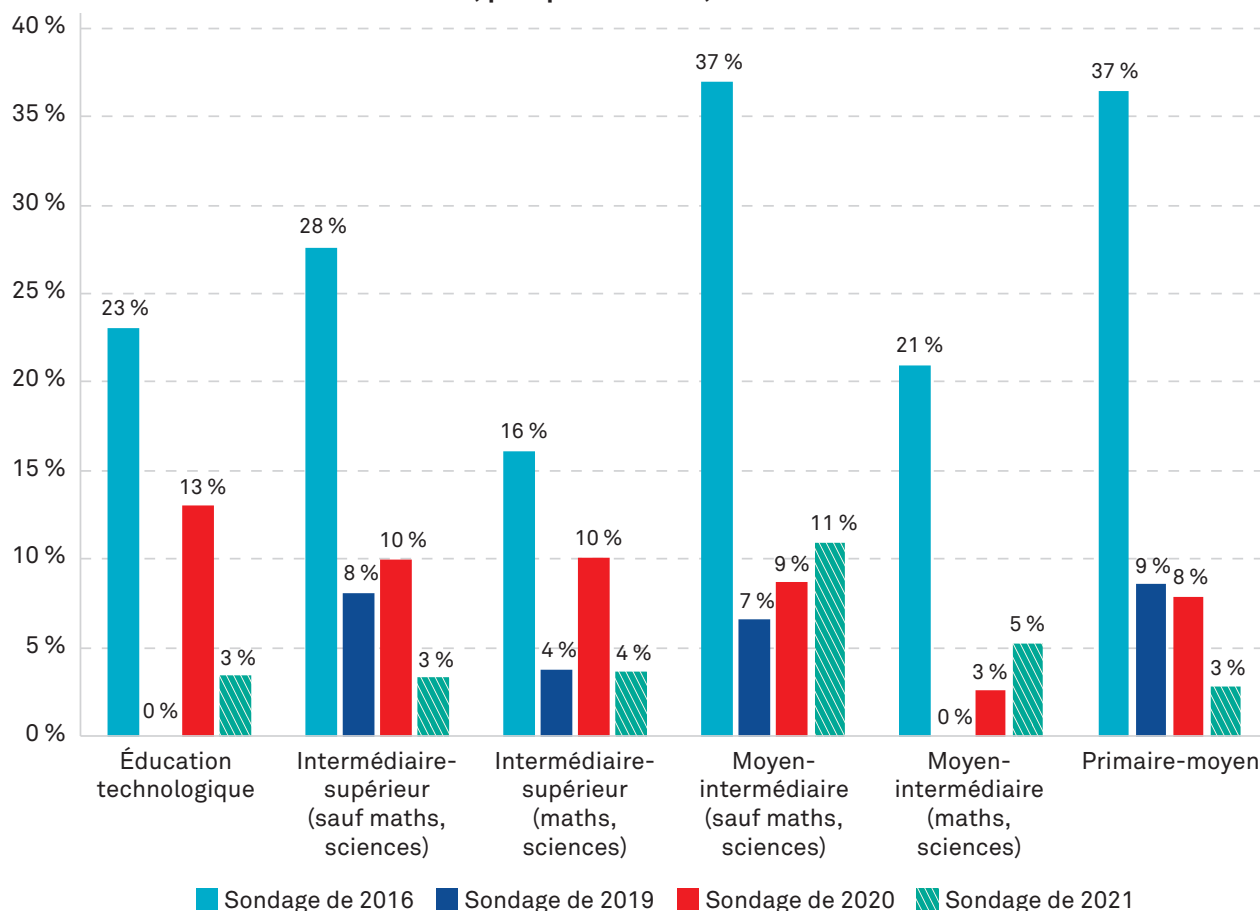
Comme il y a plus d'emplois que d'enseignants, j'ai eu de la facilité à trouver un emploi à temps plein. J'ai accepté un emploi moins d'un mois après avoir obtenu mon diplôme.

Enseignant en première année de carrière
qualifié pour enseigner les sciences aux
cycles moyen-intermédiaire détenant
un contrat permanent dans une école
indépendante, région de London

Les enseignants qualifiés pour enseigner l'éducation technologique en anglais en Ontario signalent un taux de chômage de 3 % en 2021, en baisse par rapport au taux de 13 % de 2020. Comme nous l'avons déjà mentionné, ces résultats appellent à la prudence, car le nombre de répondants est très bas³⁰. Le taux de chômage de 3 % en 2021 correspond à un seul répondant sur 30 qui dit avoir été sur le marché du travail en Ontario sans réussir à obtenir un emploi en enseignement.

30 Répondants en première année de carrière qualifiés pour enseigner l'éducation technologique en anglais et résidant en Ontario : 25 en 2016, 16 en 2019, 23 en 2020 et 30 en 2021.

Taux de chômage des enseignants formés pour enseigner en anglais en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario, par qualification, en 2016 et de 2019 à 2021



Sept autres répondants qui ont suivi un programme d'éducation technologique en anglais et qualifiés pour enseigner le FLS déclarent une partie ou la totalité de leurs affectations en enseignement du français (de base) comme matière, du français intensif ou en immersion française au secondaire.

La formation à l'enseignement doit se concentrer davantage sur la manière de trouver un emploi après l'obtention du diplôme et sur les obstacles à franchir pour y arriver.

Diplômé en première année de carrière qualifié pour enseigner la technologie des transports, sur des listes de suppléance pour enseigner le français de base au secondaire, région d'Ottawa

La progression est lente en début de carrière pour de nombreux diplômés d'un programme en anglais

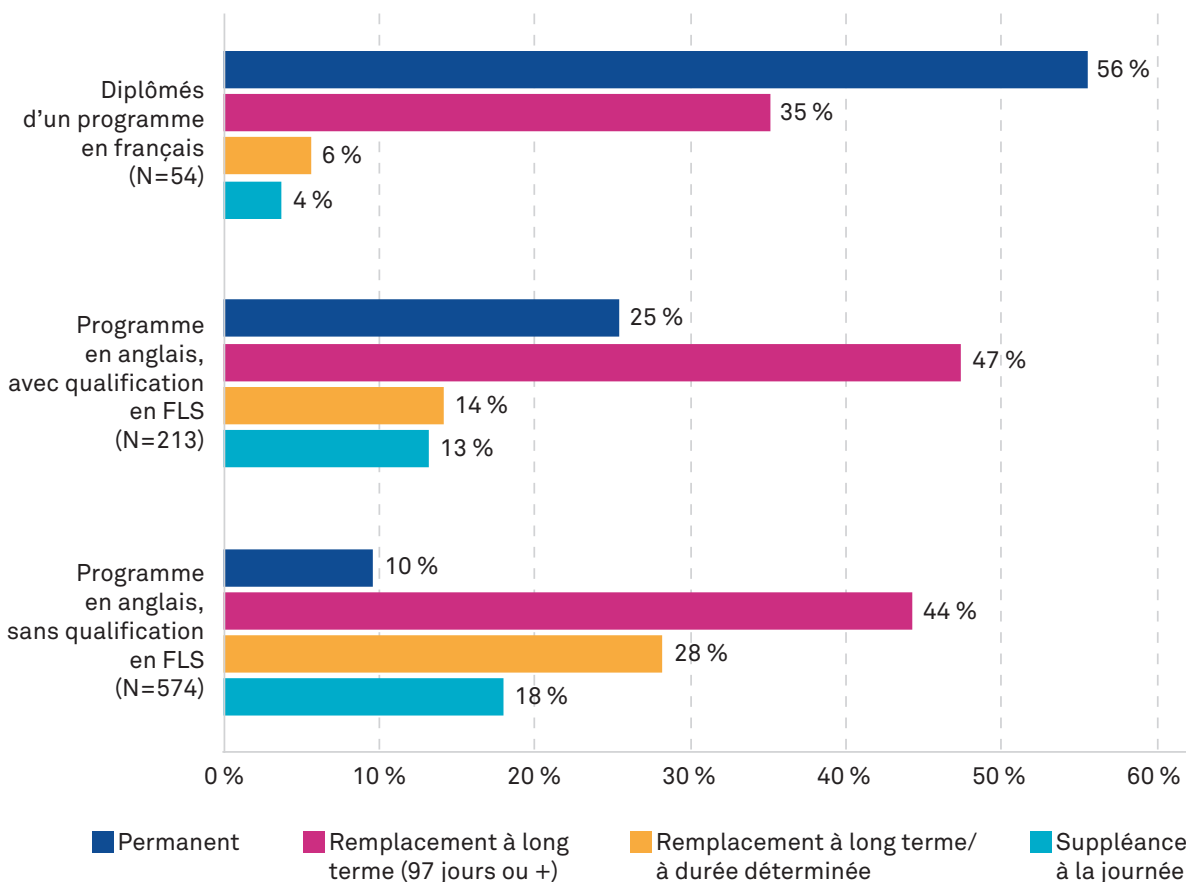
Plus de la moitié (56 %) des enseignants de l'Ontario diplômés d'un des deux programmes de formation à l'enseignement en français de la province déclarent avoir décroché un contrat permanent en enseignement au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Un autre tiers (35 %) dit obtenir des contrats de remplacement à long terme d'au moins 97 jours d'enseignement. Seulement 4 % d'entre eux figurent toujours sur des listes de suppléance à la journée vers la fin de l'année scolaire. Les 6 % restants détiennent des contrats de remplacement à plus court terme.

Un diplômé d'un programme en anglais sur quatre (25 %) qualifié pour enseigner le FLS obtient un contrat permanent dès sa première année de carrière, 47 %

déclarent des contrats de remplacement à long terme d'au moins 97 jours d'enseignement et 13 % se trouvent sur des listes de suppléance à la journée. Les 14 % restants détiennent des contrats de remplacement à plus court terme.

Contrairement à leurs collègues qualifiés pour enseigner le français et le FLS, seulement 10 % des diplômés d'un programme en anglais résidant en Ontario et non qualifiés pour enseigner le FLS déclarent décrocher un emploi permanent en enseignement dans la première année de leur carrière. Ils sont 44 % à avoir obtenu des contrats de remplacement à long terme d'au moins 97 jours d'enseignement, et 18 % d'entre eux se trouvent sur des listes de suppléance à la journée en fin d'année. Les 28 % restants détiennent des contrats de remplacement à plus court terme.

Types de contrats des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario en 2021, par langue d'enseignement



Les enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS ont fait certains gains dans leur carrière ces dernières années : taux de chômage plus faible, plus de contrats de remplacement à long terme et diminution de la suppléance à la fin de la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Ils continuent toutefois de faire état de tendances d'emploi en début de carrière très différentes de celles des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise, des enseignants dans les

conseils scolaires de langue française et des enseignants travaillant dans des écoles indépendantes et pour d'autres employeurs scolaires³¹.

³¹ Dans le graphique ci-dessous, nous avons regroupé les employeurs scolaires des Premières Nations et les employeurs scolaires indépendants de l'Ontario.

J'ai eu beaucoup de chance avec les contrats de remplacement à long terme cette année, mais obtenir un contrat permanent sera beaucoup plus difficile. Je suis anxieuse quant au temps qu'il faudra pour obtenir cette sécurité d'emploi.

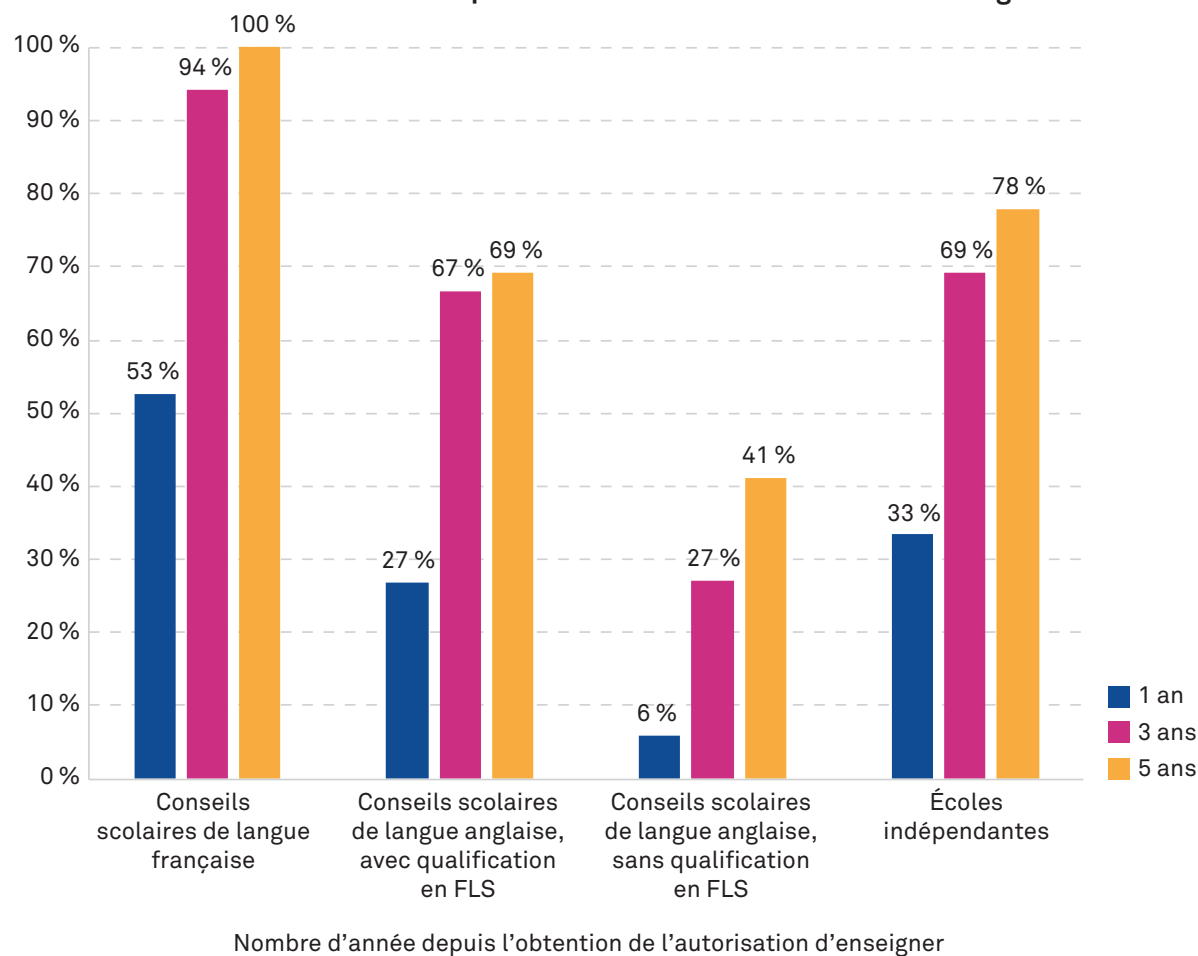
Diplômée en deuxième année de carrière qualifiée pour enseigner l'anglais et la musique aux cycles intermédiaire-supérieur, conseil scolaire public de langue anglaise de la région de Toronto

que peu d'amélioration dans le taux d'obtention de contrats permanents au cours des dernières années.

Le sondage de 2021 révèle que seulement 6 % des enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS détenaient un emploi permanent à la fin de leur première année scolaire, que 27 % d'entre eux en avaient décroché un à la fin de leur troisième année de carrière et que seulement deux sur cinq (41 %) environ y étaient parvenus après avoir enseigné pendant cinq ans. Les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les mêmes conseils scolaires de langue anglaise font état d'une progression de carrière beaucoup plus rapide avec 27, 67 et 69 % d'entre eux détenant un contrat permanent à la fin de leur première, troisième et cinquième année de carrière. En 2021, ce sont les enseignants des conseils scolaires de langue française qui ont profité de la progression la plus rapide, avec 53, 94 et 100 % d'entre eux détenant des contrats permanents après un, trois et cinq ans d'enseignement.

Les enseignants non qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise ne signalent

Proportion de postes permanents en 2021 en Ontario selon le type d'employeur et le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



Les enseignants qui commencent leur carrière dans une école indépendante de l'Ontario ou dans une école des Premières Nations obtiennent également un emploi permanent à un taux beaucoup plus élevé au cours des trois premières années de leur carrière que les enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS.

La persistance de la précarité d'emploi chez la plupart des enseignants qualifiés pour enseigner en anglais mais non qualifiés pour enseigner le FLS dans

les conseils scolaires de l'Ontario n'est pas seulement une conséquence des effets résiduels du déséquilibre passé entre l'offre et la demande qui a particulièrement touché ce groupe. C'est également la preuve de l'inefficacité du marché du travail découlant des règles sur le recrutement à entrée progressive qui ont restreint l'embauche dans les conseils scolaires de langue anglaise avant le changement de politique d'embauche annoncé en octobre 2020.

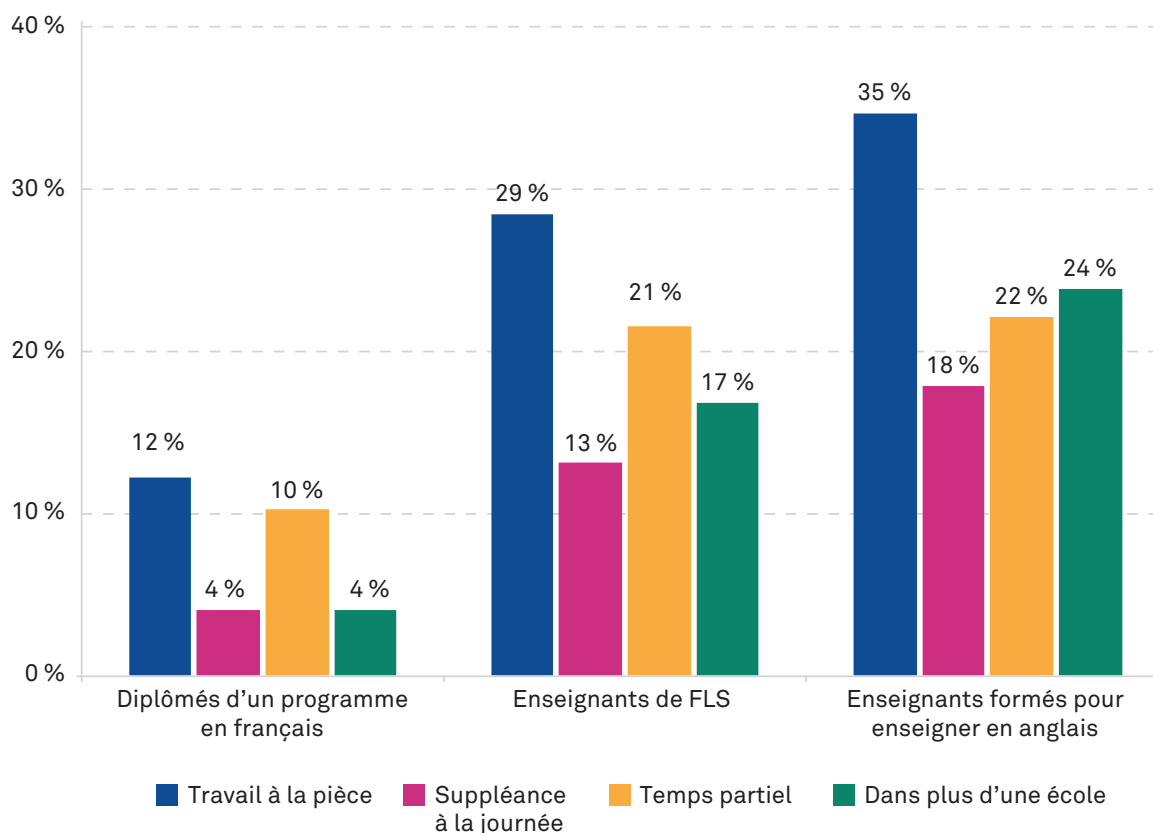
En vertu des règlements de l'Ontario, l'embauche par les conseils scolaires de

langue anglaise était limitée à un bassin d'enseignants qui étaient sur leur liste de suppléance à la journée depuis au moins dix mois et qui avaient effectué des contrats à terme au sein de ce même conseil scolaire pendant quatre mois supplémentaires.

Les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner

en anglais en Ontario continuent de signaler des taux d'enseignement à la pièce³² plus élevés que dans les deux groupes d'enseignants qualifiés pour enseigner en français, notamment plus de suppléance, plus d'emplois à temps partiel et plus d'enseignement dans plusieurs écoles.

Situations d'emploi, enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario en 2021, par groupe linguistique



32 L'expression «enseignement à la pièce» désigne la suppléance à la journée, l'enseignement dans plusieurs écoles et/ou l'enseignement à temps partiel à la fin de la première année d'enseignement après l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

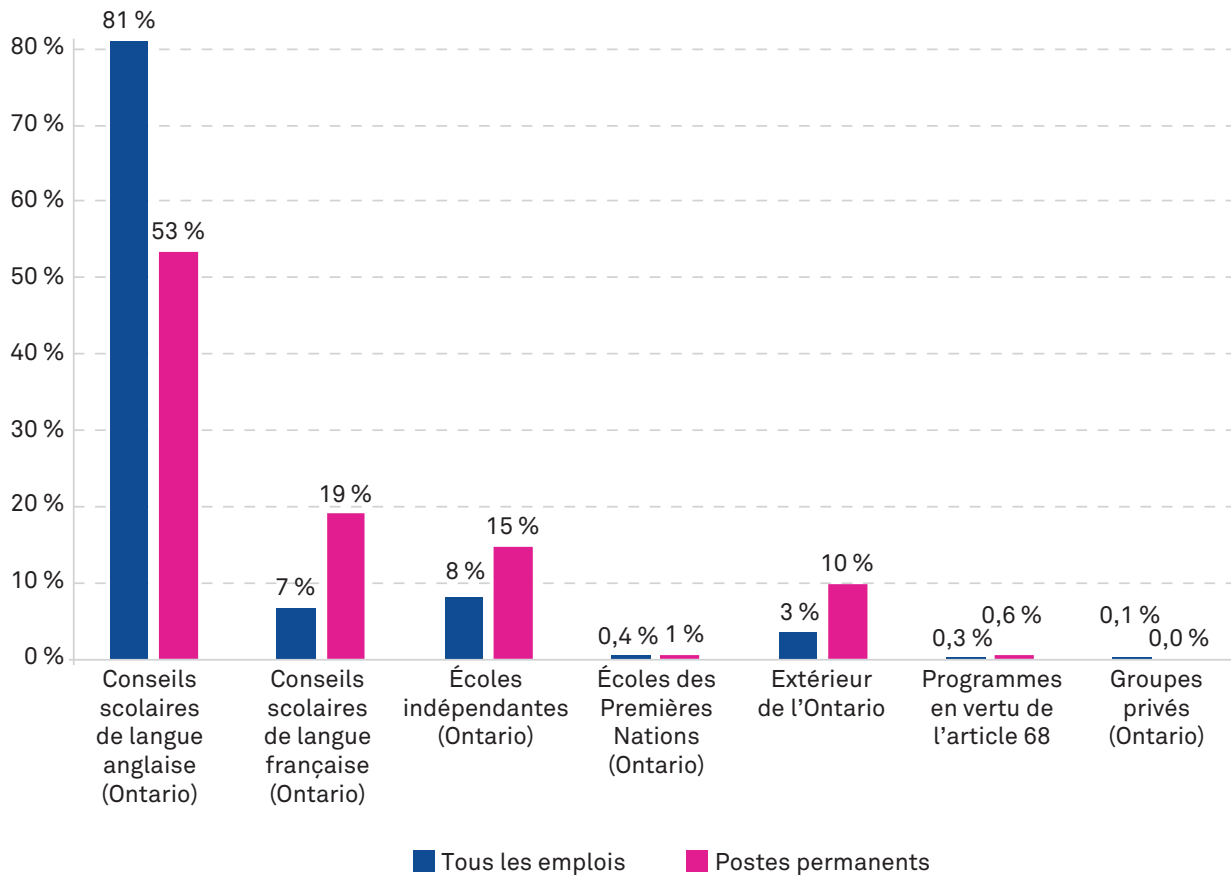
L'embauche d'enseignants en première année de carrière par les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario augmente, et celle des écoles indépendantes et des écoles de l'extérieur de la province diminue

L'augmentation de l'embauche d'enseignants en première année de carrière dans les conseils scolaires de langue anglaise, la diminution de l'embauche dans les écoles indépendantes et le faible taux d'embauche d'enseignants à l'extérieur de la province ont fait passer la part d'embauche des conseils scolaires de l'Ontario à près de neuf enseignants en première année de carrière sur dix (88 % en 2021, comparativement à 80 % en 2020).

Les conseils scolaires de langue anglaise ont embauché 81 % des diplômés de l'Ontario certifiés par l'Ordre en 2020, comparativement à 73 % des nouveaux enseignants en 2019. La part des conseils scolaires de langue française est de 7 %, égale à celle de l'année précédente.

Les écoles indépendantes de l'Ontario ont embauché seulement 8 % des enseignants en première année de carrière, en baisse par rapport à 11 % en 2020. L'embauche d'enseignants en première année de carrière à l'extérieur de la province est passée de 8 % en 2020 à seulement 3 % en 2021.

**Employeurs des diplômés de l'Ontario en 1^{re} année de carrière en 2021 :
tous les emplois, y compris la suppléance à la journée et les postes permanents**



Bien que les enseignants en première année de carrière aient connu une légère baisse du taux global d'emplois permanents en 2021, les conseils scolaires de langue anglaise et de langue française ont augmenté leur part de ces embauches. La part de l'octroi d'emplois permanents des conseils de langue anglaise est passée d'à peine 40 % en 2020 à 51 % en 2021 et celle des conseils de langue française, de 16 à 19 %.

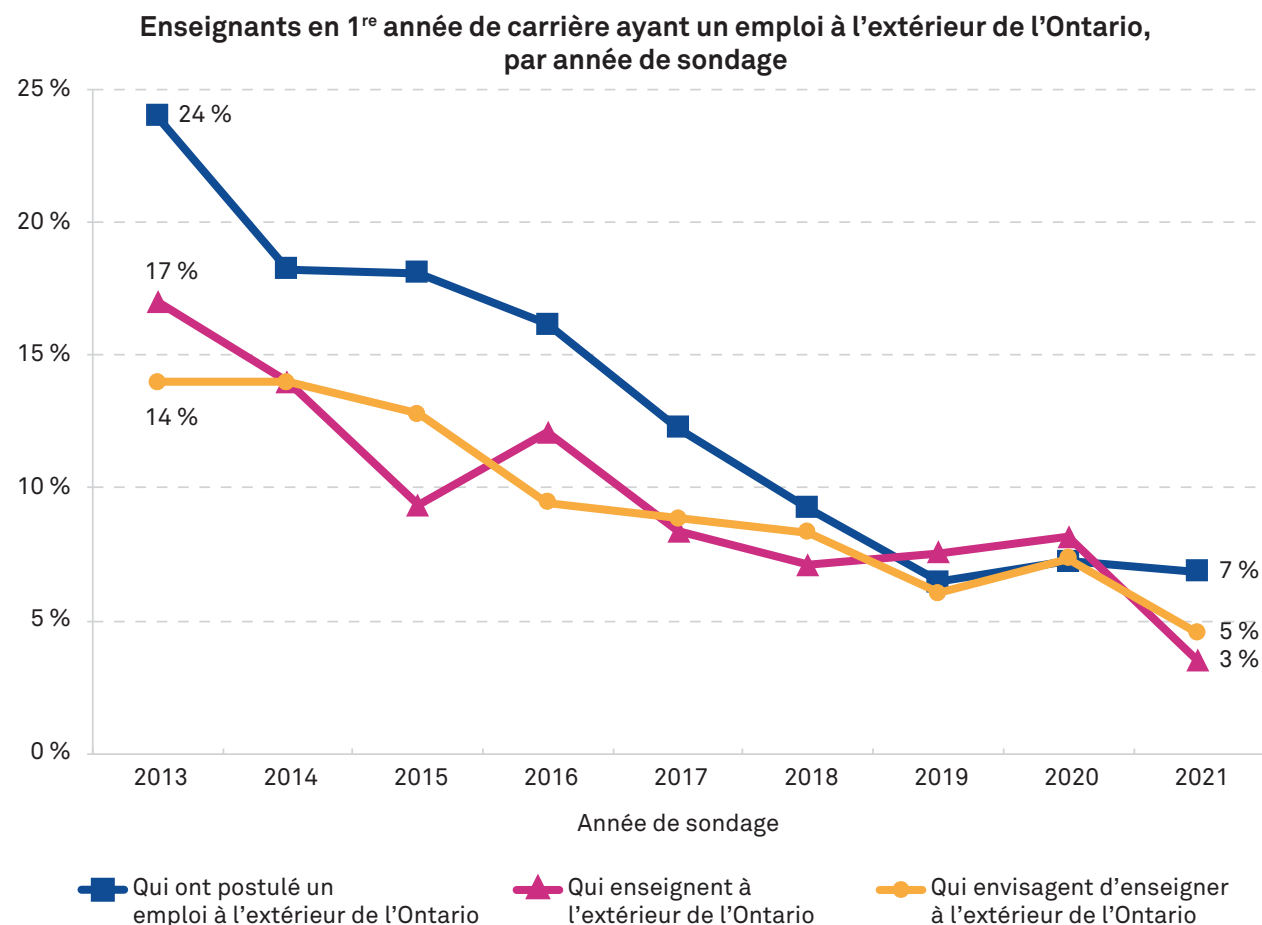
Néanmoins, les conseils scolaires de langue anglaise continuent d'offrir un nombre disproportionné de postes permanents aux enseignants en première année de carrière (53 % de

ces postes) par rapport à l'embauche totale (81 % de toutes les embauches). Les conseils scolaires de langue française, les écoles indépendantes et les autres écoles de l'Ontario, ainsi que les établissements à l'extérieur de la province, offrent tous une plus grande part de postes permanents que de l'embauche totale.

Le renforcement du marché de l'emploi en enseignement en Ontario ces 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-dessous présente les résultats du sondage mené

auprès des diplômés en enseignement en Ontario en première année de carrière sur trois mesures reflétant ces changements : le taux annuel de demandes d'emploi en enseignement à l'extérieur de la province, celui de chaque cohorte qui enseigne réellement à l'extérieur de la province et celui des diplômés qui prévoient enseigner ailleurs pendant leur deuxième année de carrière 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 7 %. Au cours des mêmes années, la part d'enseignants qui travaillent à l'extérieur de l'Ontario pendant leur première année de carrière suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner est passée de 17 à un peu moins de 3 %. En outre, la proportion de ceux qui prévoient enseigner à l'extérieur de la province au cours de leur deuxième année de carrière est passée de 14 à 5 %.



L'année scolaire touchée par la pandémie a généré un stress chez les enseignants en début de carrière en Ontario

De nombreux récents diplômés en enseignement de l'Ontario ont souligné le stress et les difficultés qu'ils ont vécus quand les conseils scolaires ont dû naviguer entre l'enseignement en présentiel, en ligne et hybride du curriculum à l'élémentaire et au secondaire. Certains ont mentionné des retards importants dans le processus d'embauche.

En mars et en avril 2020, j'ai postulé dans plusieurs conseils scolaires et écoles indépendantes. À l'exception d'un conseil scolaire, je n'ai pas eu de réponse pour des entrevues avant le début du mois de septembre, où j'ai eu des nouvelles de la plupart d'entre eux en même temps. J'ai obtenu un contrat de remplacement à long terme à la fin du mois de septembre pour l'école virtuelle, ce qui était très important pour moi pour des raisons de santé.

Enseignante en première année de carrière qualifiée pour enseigner les mathématiques et la physique aux cycles intermédiaire-supérieur, conseil scolaire de la région d'Ottawa

J'ai eu la grande chance de me voir proposer des contrats de remplacement à long terme tout juste après mon embauche et je pense que cela est dû en grande partie à la pandémie de COVID-19 et aux congés qu'ont pris certains enseignants. J'ai bon espoir de pouvoir obtenir des contrats de remplacement à long terme en 2021-2022, mais je crains que les nouveaux enseignants qui ont assuré la continuité pendant cette période difficile ne soient exclus lorsque les enseignants reviendront après le chaos de l'année dernière.

Enseignante en première année de carrière qualifiée pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur, région de Barrie

L'organisation modifiée du programme d'études secondaires a ajouté d'autres complications stressantes pour certains enseignants titulaires d'un contrat précaire, même parmi ceux qui ont plusieurs années d'expérience en enseignement en Ontario.

D'autres répondants s'inquiètent de savoir s'ils pourront à nouveau obtenir des contrats en enseignement au cours de l'année scolaire 2021-2022, lorsque les écoles reprendront leurs activités normales et que les enseignants qui ont pris des congés pendant la pandémie résumeront leur carrière.

Postuler un emploi tous les six mois (ou tous les trois mois pour les quadrimestres) est incroyablement stressant. Les contrats de remplacement à long terme ne sont pas annoncés avant le mois d'août. Résultat : la crainte d'un sous-emploi potentiel occupe la majeure partie du mois de juillet. Le cycle d'embauche est terrible, et les effets sur la santé mentale des enseignants sont considérables. Certains conseils scolaires n'octroient les contrats de remplacement à long terme qu'après le début du semestre, ce qui génère de l'incertitude pour le personnel et les élèves. C'est un travail très précaire, et nous ne sommes pas suffisamment soutenus.

Enseignante en troisième année de carrière qualifiée pour enseigner la musique et le FLS aux cycles intermédiaire-supérieur, conseil scolaire public de langue anglaise de la région d'Ottawa

Malgré ces nombreux défis, certains enseignants résilients voient des points positifs à jongler avec de nombreuses affectations en première année de carrière, en mode présentiel comme en mode virtuel.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, j'ai eu l'occasion d'acquérir de l'expérience dans le cadre de divers contrats de remplacement à long terme et de suppléance au cours de ma première année en enseignement. L'enseignement virtuel m'a permis de gagner de la confiance en tant qu'enseignante, d'échanger avec d'autres enseignants et d'améliorer mes stratégies de cours, de gestion de classe et d'évaluation.

Enseignante en première année de carrière qualifiée pour enseigner l'anglais et l'histoire aux cycles intermédiaire-supérieur, région de Barrie

Différentes situations d'emploi pour les enseignantes et enseignants de l'Ontario formés au Canada ou à l'étranger

Le taux de chômage a chuté en 2021 pour les enseignants en première année de carrière diplômés d'une université financée par les fonds publics de l'Ontario, d'un programme autorisé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario ou d'un programme d'un collège frontalier de l'État de New York. Les taux de chômage de 4, 3 et 4 % respectivement sont bien en deçà des niveaux de 2016, et des taux si bas n'ont pas été vus depuis la période précédant le surplus d'enseignants qui avait commencé en 2007.

Le taux de chômage a augmenté cette année pour les Ontariens en première année de carrière formés à l'étranger et les enseignants formés dans d'autres provinces canadiennes. À 7 et 15 %, ces taux sont nettement plus élevés que les autres, mais restent sensiblement inférieurs aux taux de 2016 pour ces

nouveaux enseignants de l'Ontario formés à l'extérieur de la province.

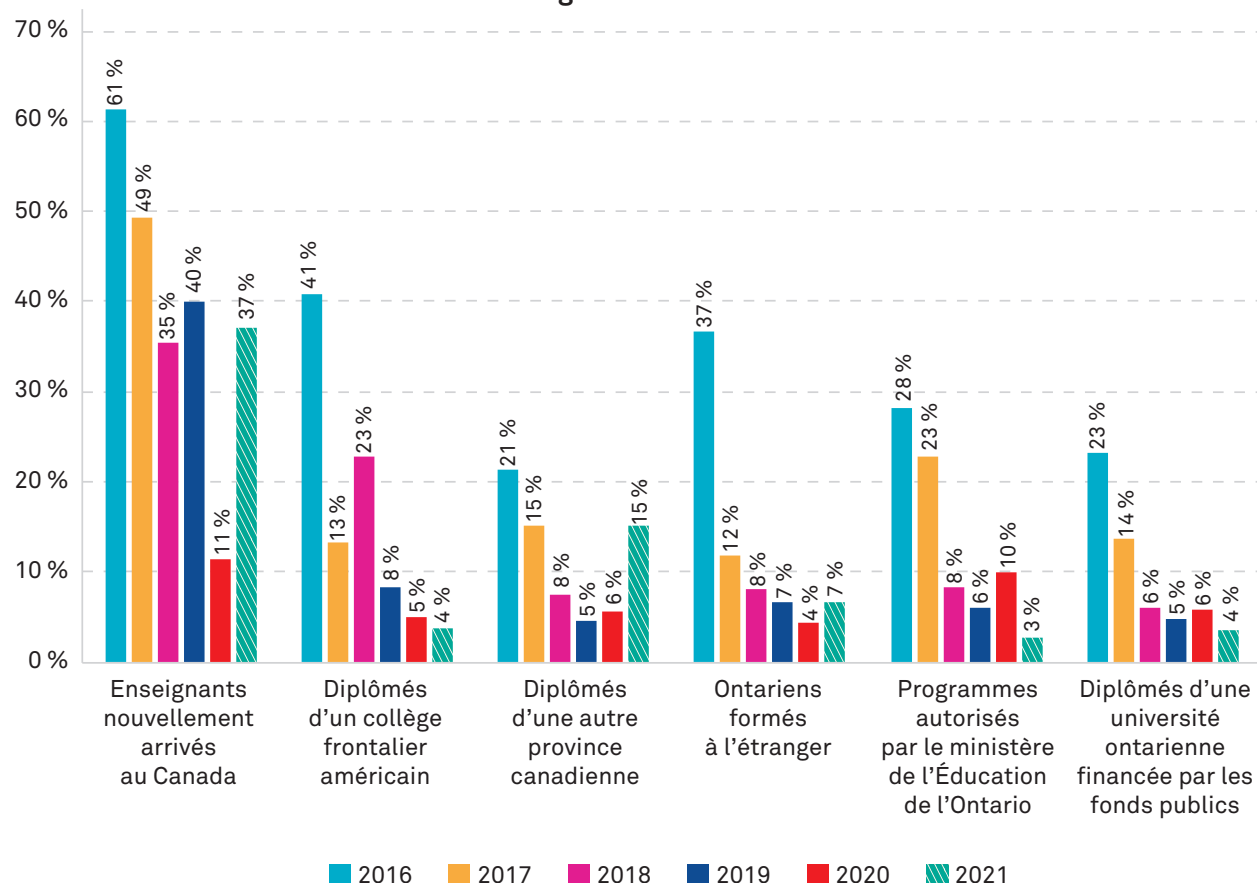
Les enseignants nouvellement arrivés au Canada formés à l'étranger puis certifiés en Ontario affichent de loin le taux de chômage le plus élevé, soit 37 %. Encore une fois, ce taux est beaucoup moins élevé que celui que ce groupe signalait en 2016, mais il est revenu à un taux très élevé après une baisse d'un an en 2020.

Je suis une enseignante comptant de nombreuses années d'expérience. C'est très difficile pour les nouveaux enseignants d'autres pays. Nous apportons une grande expérience internationale qui peut contribuer à la diversité. J'ai l'impression d'avoir été abandonnée par le processus d'immigration des résidents permanents, car deux ans plus tard, je me retrouve encore dans des emplois de survie, non liés à l'enseignement.

Enseignante sans emploi qualifiée en 2020 pour enseigner l'anglais et l'histoire aux cycles intermédiaire-supérieur ayant enseigné pendant plus de six ans en Inde avant d'immigrer au Canada

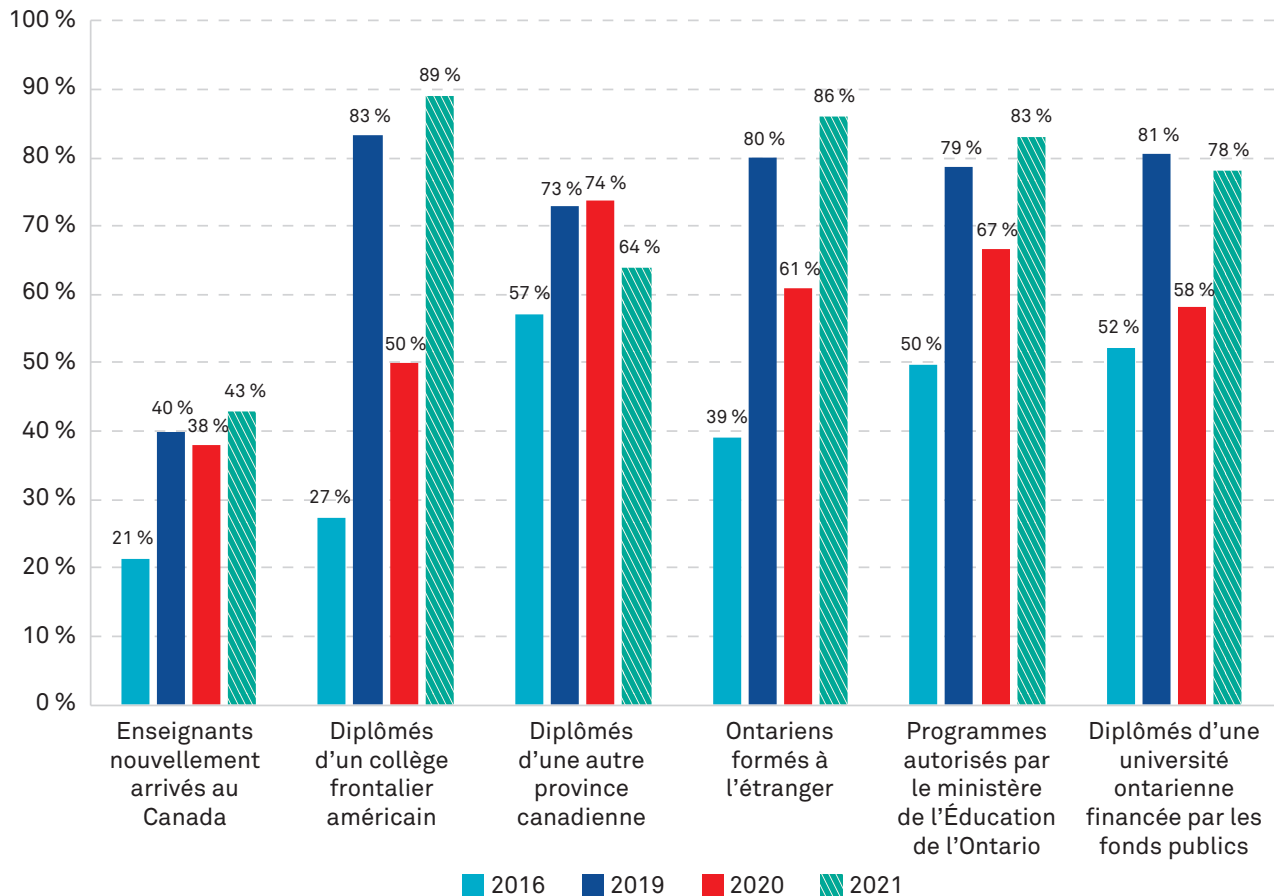
La plupart des enseignants nouvellement arrivés au Canada déclarent avoir suivi leur formation initiale à l'enseignement en anglais (93 %) ou en français (5 %). La plupart sont également des enseignants très expérimentés. Plus de la moitié (59 %) déclarent avoir six ans ou plus d'expérience en enseignement dans d'autres territoires de compétence et 95 % possèdent plus d'un an d'expérience en enseignement ailleurs.

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



La plupart des nouvelles sources d'enseignants en Ontario ont connu des gains importants dans la proportion des enseignants qui déclarent avoir enseigné autant qu'ils le souhaitent pendant l'année scolaire 2020-2021. Le plein emploi est généralement revenu à des niveaux semblables ou supérieurs à ceux signalés en 2019. Dans tous les cas, le plein emploi en première année de carrière est nettement supérieur à celui de 2016.

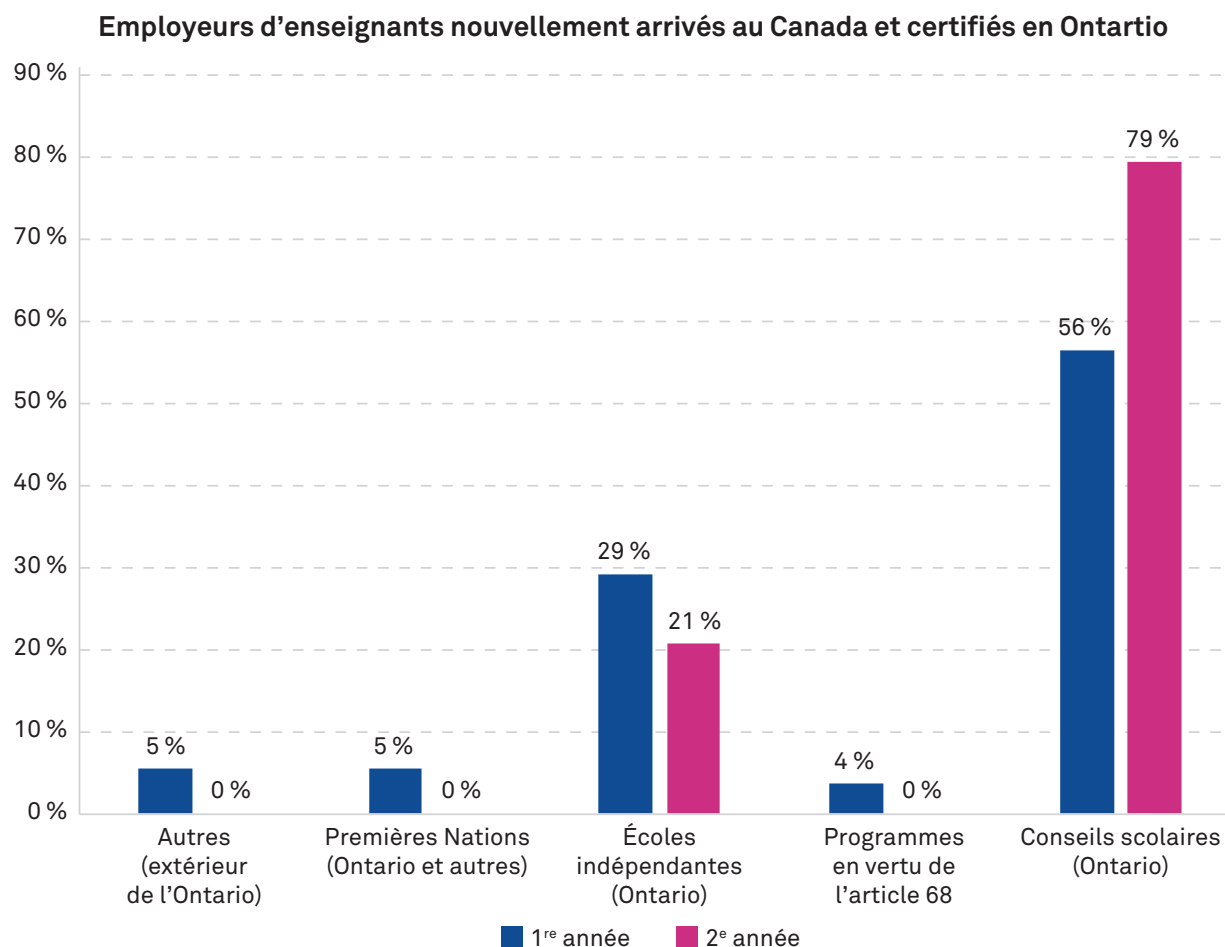
**Groupes de certification rapportant le plein emploi :
nouveaux enseignants résidant en Ontario, en 2016 puis de 2019 à 2021**



Les écoles indépendantes de l'Ontario continuent de jouer un rôle important en tant qu'employeurs des enseignants de la province nouvellement arrivés au Canada. En 2021, ces écoles représentent 29 % des employeurs des enseignants nouvellement arrivés au Canada au cours de leur première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, et 21 % des enseignants nouvellement arrivés au Canada dans leur deuxième année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario.

Ces parts des écoles indépendantes sont plus faibles que dans les sondages

des années précédentes, mais elles demeurent beaucoup plus élevées que la part des embauches par les écoles indépendantes de diplômés de l'Ontario.



Réponse considérable des étudiantes et étudiants à l'offre de certificats temporaires pour pallier la pénurie de personnel enseignant en 2021

À la demande urgente du ministère de l'Éducation, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a créé un certificat d'enseignement temporaire d'une durée limitée pour permettre aux étudiants à un stade avancé d'un programme de formation à l'enseignement de la province de se joindre au personnel enseignant au cours de la deuxième moitié de l'année scolaire 2020-2021 pendant qu'ils terminaient les derniers volets de leur programme. L'objectif était d'aider

à combler la pénurie d'enseignants qualifiés exacerbée par la pandémie de COVID-19.

Ces certificats sont valables jusqu'au 30 juin 2022 seulement. Les titulaires d'un certificat temporaire doivent satisfaire à toutes les exigences de leur diplôme en enseignement pour continuer à enseigner en tant qu'enseignants agréés détenant un certificat de qualification et d'inscription général.

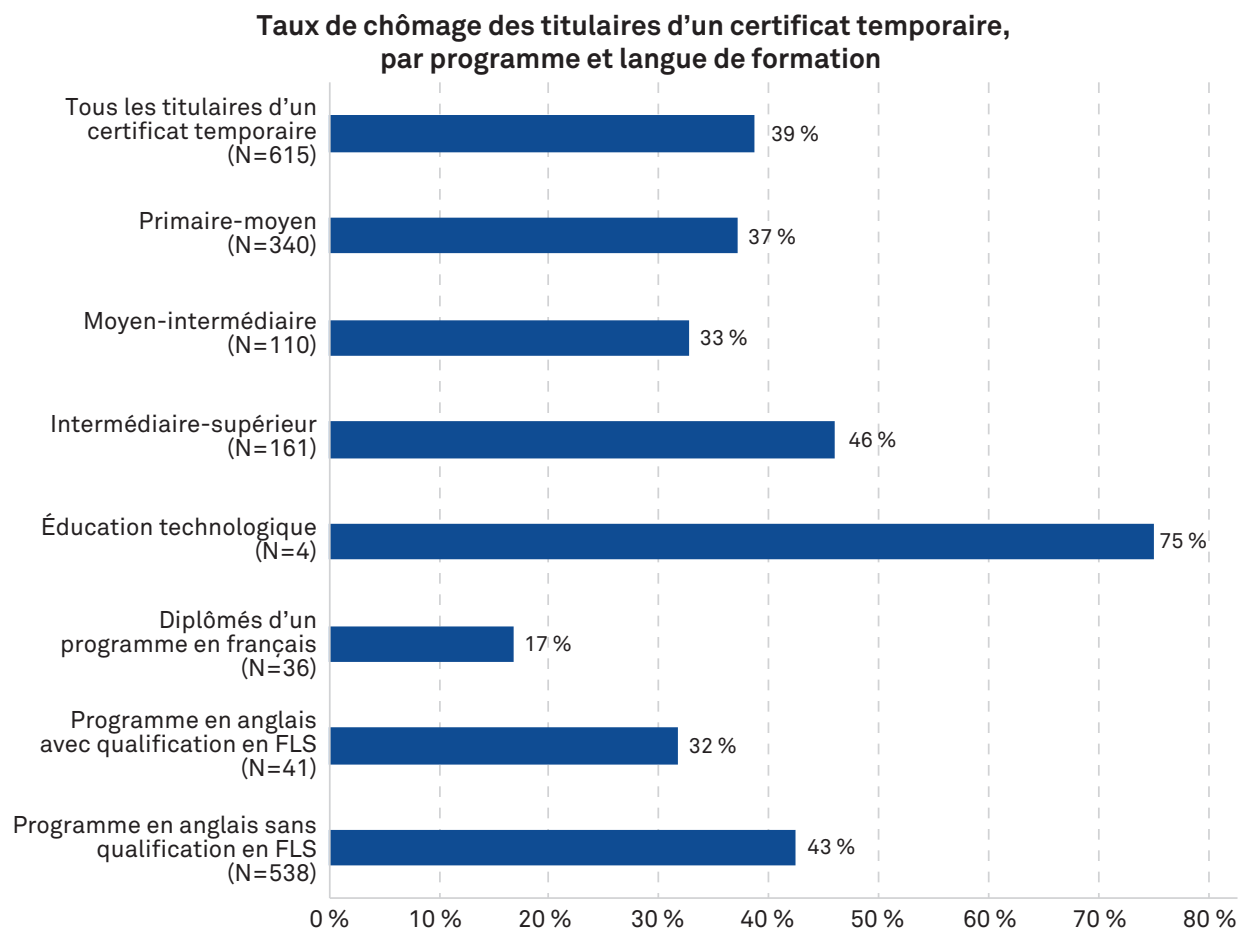
La réponse à cette offre a été considérable. Quelque 1 928 étudiantes et étudiants d'une faculté d'éducation de l'Ontario ont obtenu un certificat

temporaire au moment où les invitations à participer au sondage ont été envoyées, en mai 2021. Tous ces étudiants ont été sondés, et le taux de réponse de 33 % a donné 642 réponses. Un petit nombre de répondants (4,2 %) ont déclaré avoir décidé de ne pas chercher à obtenir un emploi en enseignement pour l'année scolaire 2020-2021.

Le taux de chômage était considérablement plus élevé pour ce groupe de nouveaux enseignants de l'Ontario que pour les enseignants en première année de carrière qui ont terminé leur programme de formation à l'enseignement et qui ont reçu leur certificat général en 2020.

Il est recommandé de faire preuve de prudence en comparant la situation d'emploi des titulaires d'un certificat temporaire avec le taux de chômage des enseignants en première année de carrière pour l'année scolaire 2020-2021. Les enseignants en première année de carrière de notre sondage ont obtenu leur diplôme de formation à l'enseignement et leur autorisation d'enseigner de l'Ontario en 2020, et la plupart d'entre eux ont pu chercher un emploi en enseignement avant ou au début de l'année scolaire 2020-2021. Les titulaires d'un certificat temporaire ont obtenu leur autorisation d'enseigner en 2021, pendant la seconde moitié de l'année scolaire 2020-2021. Les possibilités de postuler un emploi en enseignement étaient donc beaucoup plus limitées pour ce groupe.

Le graphique ci-dessous présente les taux de chômage des 615 titulaires d'un certificat temporaire qui ont déclaré avoir cherché un emploi en enseignement en 2021.



Dans l'ensemble, près de deux chercheurs d'emploi titulaires d'un certificat temporaire sur cinq (39 %) déclarent avoir postulé un emploi en enseignement en 2021 sans en obtenir un. Le taux de chômage varie selon les sous-groupes d'enseignants. Des taux de chômage importants sont signalés à tous les cycles et varient de 33 à 46 % pour les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen, moyen-intermédiaire et intermédiaire-supérieur³³.

Les variations linguistiques sont plus importantes. Les étudiants d'un programme en français font état d'un taux de chômage de 17 %, les étudiants d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner le FLS, de 32 %, et les étudiants d'un programme en anglais non qualifiés pour enseigner le FLS, de 43 %.

De nombreux répondants titulaires d'un certificat temporaire et sans emploi ont commenté les circonstances qui, selon eux, les ont empêchés d'obtenir des jours d'enseignement rémunérés. Parmi

³³ Seuls quatre répondants qualifiés pour enseigner l'éducation technologique représentent cette qualification à faible effectif.

ces commentaires, les plus courants sont les suivants :

- temps insuffisant après l'obtention du certificat temporaire pour postuler et obtenir une place sur des listes de suppléance à la journée;
- certains conseils scolaires les ont informés qu'ils n'étaient pas admissibles à l'embauche sur une liste de suppléance tant qu'ils n'avaient pas obtenu leur diplôme de formation à l'enseignement ou qu'ils avaient une priorité moindre que les titulaires d'un certificat général;
- le manque d'informations sur la façon de postuler des postes de suppléance ou la non-réponse aux candidatures posées.

Malgré les frustrations de certains titulaires d'un certificat temporaire et les taux de chômage déclarés relativement élevés, nos résultats montrent qu'un nombre important³⁴ de titulaires d'un certificat temporaire ont enseigné au cours de la seconde moitié de l'année scolaire 2020-2021, aidant ainsi les conseils scolaires à faire face à la pénurie criante de suppléants.

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 que des différences entre les genres apparaissent parfois dans une seule

cohorte d'enseignants en première année de carrière, ou que nous trouvons des différences à certains stades en début de carrière qui s'inversent à d'autres, aucune tendance significative ne se dessine entre les genres au fil du temps, et l'on ne note aucune différence importante cette année. Parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière vivant en Ontario en 2021, le taux de chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes par moins de 1 %. Les rapports sur le sous-emploi ne montrent aucune différence entre les genres.

Les répondants au sondage ont la possibilité de se déclarer d'ascendance autochtone. Au total, 91 diplômés en enseignement de l'Ontario se sont identifiés comme Autochtones, soit 2,6 % des répondants de la première à la dixième année de carrière. Parmi les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario, 21 s'identifient comme Autochtones, soit 1,9 % de ce groupe de répondants. Les 20 enseignants autochtones en première année de carrière résidant en Ontario sur le marché du travail en 2020-2021 ont tous déclaré avoir trouvé un emploi en enseignement dans la province. Les enseignants autochtones qui sont dans leur deuxième à leur dixième année de carrière en Ontario font état d'un taux de chômage de 3,2 %, contre un taux de 2,4 % pour l'ensemble des enseignants résidant en Ontario aux mêmes stades de leur carrière.

³⁴ Près de trois répondants sur cinq (59 %) parmi les 642 participants à notre sondage auprès des 1 928 titulaires d'un certificat temporaire déclarent avoir cherché un emploi en enseignement au cours de la seconde moitié de l'année scolaire 2020-2021 et avoir réussi à en obtenir un. À la lumière de ces résultats, nous estimons que plus de 1 000 enseignants qualifiés ont intégré l'effectif enseignant de l'Ontario pour aider les conseils scolaires et les écoles indépendantes à combler leurs besoins de main-d'œuvre à court terme en contexte de pénurie d'enseignants aggravée par les effets de la pandémie. Sans le certificat temporaire, ces enseignants qualifiés n'auraient pas été disponibles.

3. Recherche d'emploi et autres emplois

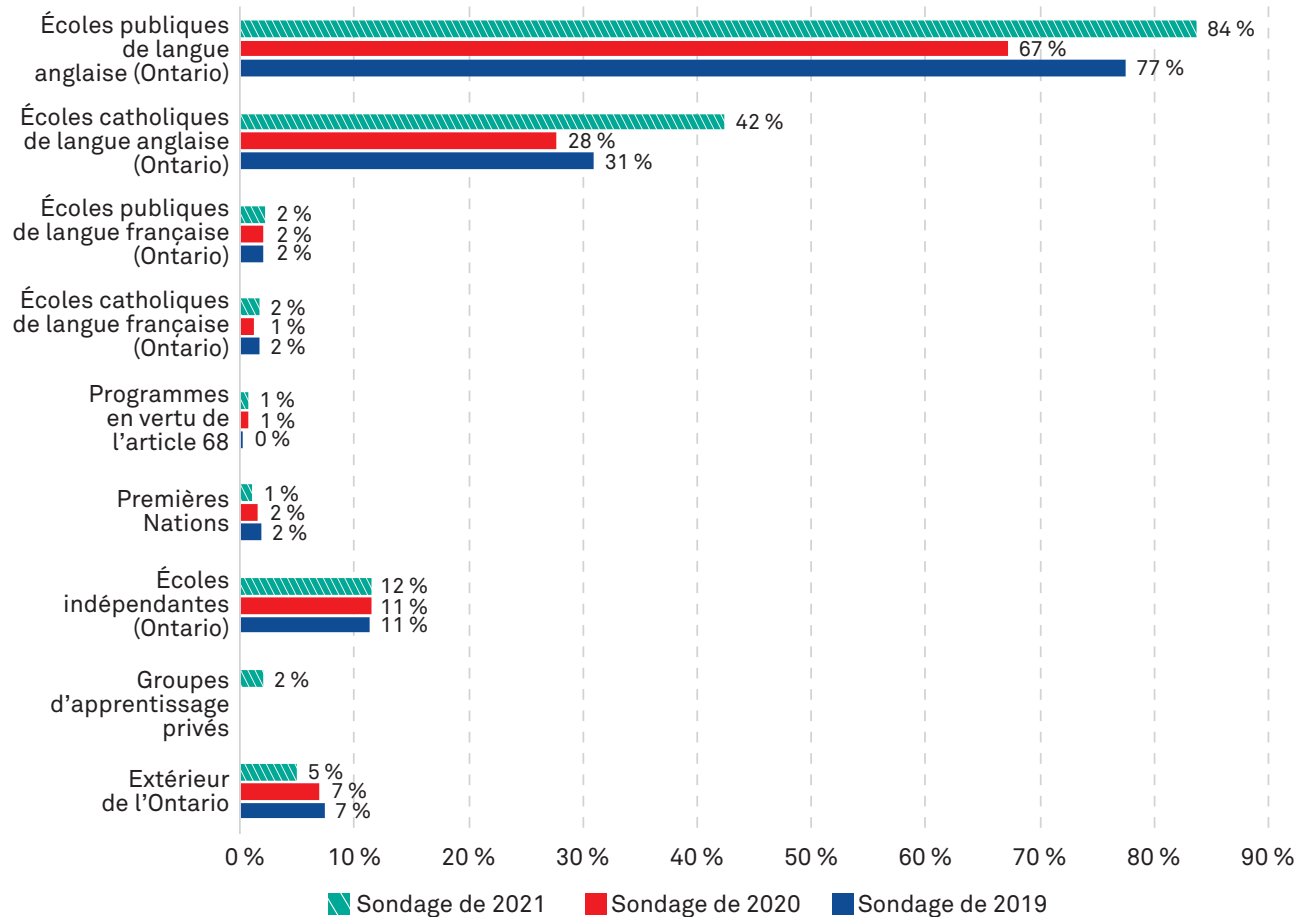
La plupart des diplômés de la formation à l'enseignement en Ontario postulent dans les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario

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 2020-2021, plus d'un sur trois (34 %) a limité sa recherche d'emploi à un seul conseil scolaire. Aussi, 46 % d'entre eux ont posé leur candidature à deux ou à trois conseils scolaires cette année et 16 %, à quatre conseils scolaires ou plus. Enfin, seulement 4 % des candidats à un poste en enseignement n'ont pas postulé auprès d'un conseil scolaire de l'Ontario.

Le graphique suivant présente les pourcentages de postulants en première année de carrière pour chaque type d'employeur au cours des trois dernières années parmi les diplômés d'un programme en anglais dans la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner³⁵.

35 Chaque répondant compte pour chacun des types d'employeurs auprès desquels il a posé sa candidature.

Où les diplômés d'un programme en anglais posent leur candidature à un premier emploi en enseignement



Plus de quatre nouveaux diplômés des programmes en anglais sur cinq (84 %) ont posé leur candidature auprès des conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario, une forte hausse par rapport aux 67 % signalés dans notre sondage de 2020. Plus de deux sur cinq (42 %) ont postulé des emplois aux conseils scolaires catholiques de langue anglaise de l'Ontario, ce qui représente également une augmentation substantielle par rapport aux 28 % de l'année dernière. Un sur huit (12 %) d'entre eux a cherché un emploi dans les écoles indépendantes de l'Ontario pour sa première année de carrière, mais seulement 2 % le font en

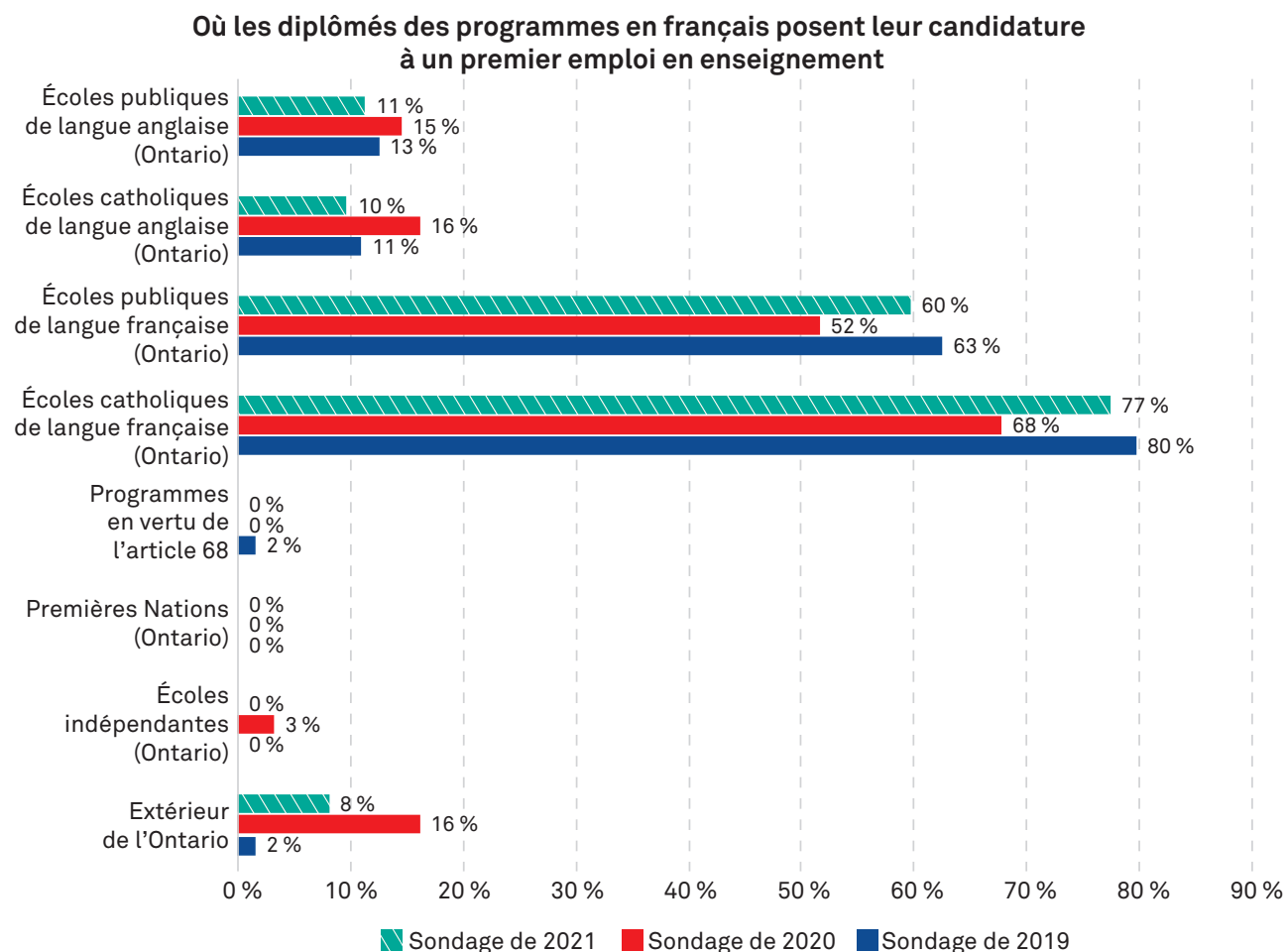
excluant les candidatures aux conseils scolaires financés par les fonds publics.

Seulement 5 % de ces diplômés d'un programme en anglais ont inclus des emplois en enseignement à l'extérieur de l'Ontario dans leur recherche d'emploi en première année de carrière, une baisse par rapport aux 7 % de l'année précédente. Seulement 2 % des candidats ont postulé exclusivement des emplois en enseignement à l'extérieur de la province, ce qui représente une forte baisse par rapport aux 6 % des enseignants en première année de carrière en 2020.

Le nombre de postulants dans les écoles des Premières Nations en Ontario est passé de 2 à 1 %. Certains diplômés d'un programme en anglais ont postulé auprès des conseils scolaires publics de langue française (2 %) ou des conseils scolaires catholiques de langue française (également 2 %). Ils sont aussi 2 % à avoir envisagé d'enseigner dans des groupes d'apprentissage privés qu'ont organisés certaines familles pendant l'année scolaire marquée par la

pandémie. Trois pour cent disent avoir trouvé un emploi en enseignement en Ontario sans avoir fait de recherche d'emploi formelle.

Le graphique suivant présente les recherches d'emploi par type d'employeur pour les diplômés des programmes de formation à l'enseignement en français au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner³⁶.



36 Chaque répondant compte pour chacun des types d'employeurs auprès desquels il a posé sa candidature.

Les diplômés des programmes en français ont concentré leur recherche d'emploi principalement dans les conseils scolaires publics (60 %) et catholiques (77 %) de langue française de l'Ontario. Certains postulent également auprès des conseils scolaires publics de langue anglaise (11 %) et/ou des conseils scolaires catholiques de langue anglaise (10 %) de l'Ontario.

Aucun diplômé d'un programme en français ne déclare avoir posé sa candidature auprès d'une école indépendante de l'Ontario, d'une école des Premières Nations ou d'un programme de l'article 68 cette année. Les candidatures à l'extérieur de la province ont considérablement diminué, passant à 8 %, comparativement à 16 % en 2020, mais elles restent bien au-dessus des 2 % enregistrés en 2019. Aucun d'entre eux ne déclare avoir postulé exclusivement à l'extérieur de la province. Près d'un diplômé sur dix (9 %) dit avoir trouvé un emploi en enseignement en Ontario sans avoir fait de recherche d'emploi formelle.

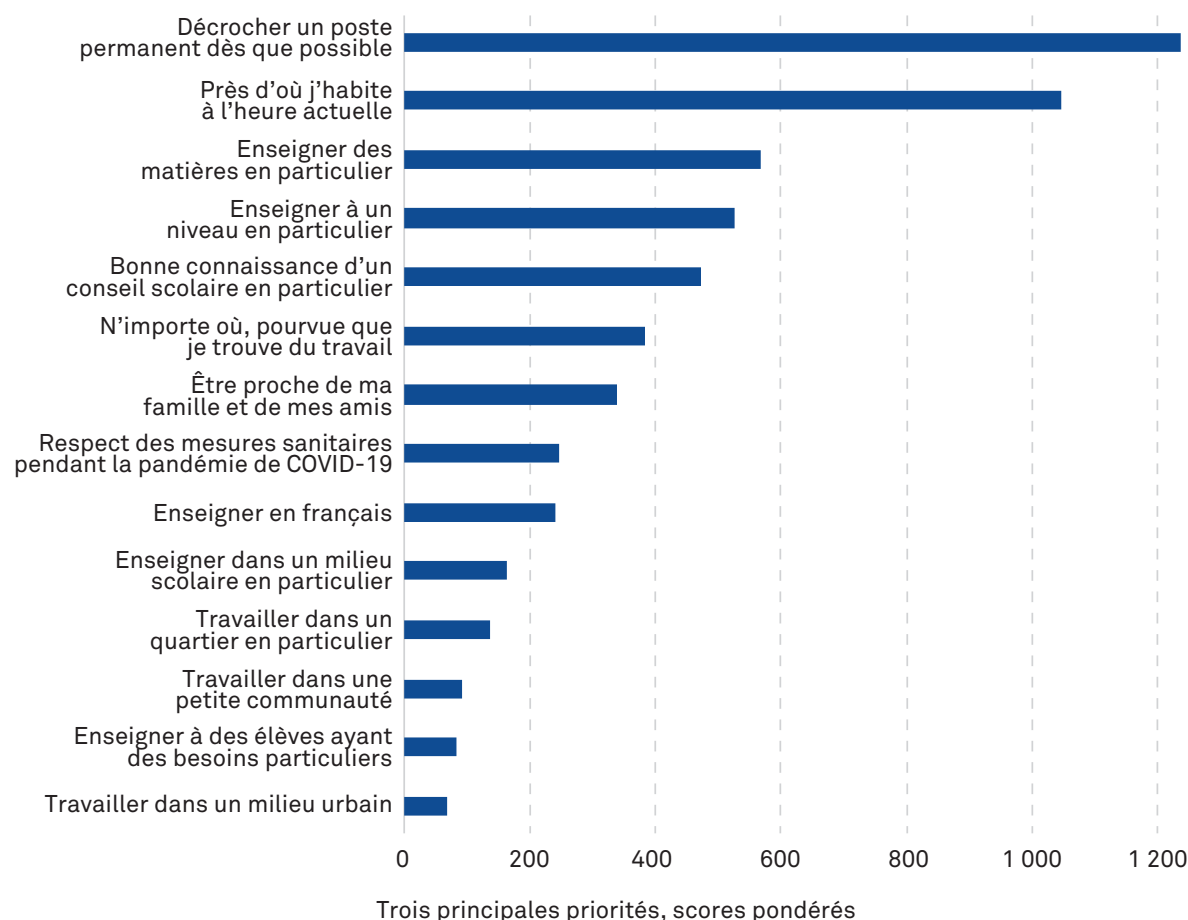
Dans notre sondage, nous avons demandé aux enseignants en première année de carrière de classer les trois priorités sur lesquelles ils se sont basés dans leur recherche d'emploi en enseignement. Les analyses pondérées des réponses au sondage de 2021, comme celles des années précédentes, permettent de déterminer la priorité absolue, à savoir l'obtention d'un poste permanent en enseignement le plus tôt possible. Au deuxième rang figure le fait d'enseigner près de son domicile. Enseigner des matières en particulier

et enseigner à un niveau en particulier sont au troisième et quatrième rang respectivement.

La réponse «N'importe où, pourvu que je trouve du travail» est passée de la troisième priorité, rang qu'elle occupait depuis des années, à la sixième priorité. C'est peut-être une indication de l'amélioration du marché de l'emploi.

La sécurité sanitaire pendant la pandémie de COVID-19 était une considération de niveau moyen à inférieur dans la recherche d'emploi en 2020-2021.

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



Les diplômés des programmes en français disent que décrocher un emploi permanent le plus tôt possible est leur priorité absolue. L'enseignement 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 classent l'enseignement dans un milieu francophone au troisième rang, loin derrière l'obtention d'un poste permanent le plus tôt possible et la proximité d'où ils habitent à l'heure actuelle.

Moins de suppléments de revenu avec d'autres emplois

Moins de deux enseignants en première année de carrière sur cinq déclarent avoir occupé un emploi non lié à l'enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021, soit 39 % de l'ensemble des enseignants en première année de carrière et 37 % de ceux qui ont obtenu un emploi en enseignement. Il s'agit d'une baisse significative par rapport à environ la moitié de tous les enseignants en première année de carrière dans notre sondage de 2020 et à environ 60 % au cours des deux années précédentes.

Ils acceptent généralement cet autre emploi pour compléter leur charge de travail en enseignement à temps partiel et/ou en suppléance ou parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un emploi permanent à ce moment-là, et non pour explorer un parcours professionnel de rechange. La plupart d'entre eux (78 %) effectuent ce travail secondaire à temps partiel.

La plupart des emplois de rechange (71 %) sont liés à l'enseignement : tutorat, programmes parascolaires, éducation de la petite enfance, garde d'enfants, aide-enseignant, enseignement postsecondaire,

enseignement dans les musées, éducation des adultes, formation en entreprise, mentorat, loisirs et services spéciaux pour enfants et adolescents.

Les autres emplois sont exercés dans des domaines non liés à l'enseignement, comme l'hôtellerie, les services, le commerce de détail, l'administration ou les finances, les emplois de bureau, la création ou les arts de la scène, les métiers, le travail en usine ou la construction. Certains d'entre eux doivent composer avec plus d'un emploi secondaire tout en continuant de chercher du travail ou plus de travail en enseignement.

Opinions des enseignants en première année de carrière sur leur travail dans des domaines non liés à l'enseignement	% des répondants en accord ou très en accord
Cet emploi secondaire est temporaire jusqu'à ce que j'obtienne un poste en enseignement.	71
Je dois occuper cet emploi secondaire pour augmenter les revenus que je tire de l'enseignement.	64
Une partie ou la totalité de ce travail secondaire est une continuation des postes d'été et/ou à temps partiel que j'ai occupés pour subvenir à mes besoins pendant mes années d'études à l'université.	48
J'occupe cet emploi secondaire pour augmenter mes chances de décrocher un poste en enseignement.	40
Une partie ou la totalité de ce travail est un retour à une carrière que je poursuivais avant de m'inscrire à une formation à l'enseignement.	25
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.	17
J'occupe cet emploi secondaire, car je préfère cette autre carrière à l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.	10

La plupart de ces répondants (71 %) voient leur emploi non lié à l'enseignement comme une solution temporaire en attendant de décrocher un poste en enseignement à temps plein. Bon nombre d'entre eux (64 %) disent avoir besoin de ce travail pour compléter le revenu tiré de l'enseignement pendant leur première année de carrière et disent continuer à exercer un type de travail qui les a soutenus financièrement pendant leurs études universitaires (48 %). Un répondant sur quatre indique que l'autre emploi est en fait un retour à sa carrière précédant la formation à l'enseignement.

Deux répondants sur cinq espèrent que le travail secondaire leur ouvrira de nouvelles perspectives d'emploi en enseignement. Toutefois, environ un répondant sur six (17 %) estime que cet emploi constitue un obstacle à la recherche d'emploi en enseignement ou à sa disponibilité. Dix pour cent d'entre eux disent 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

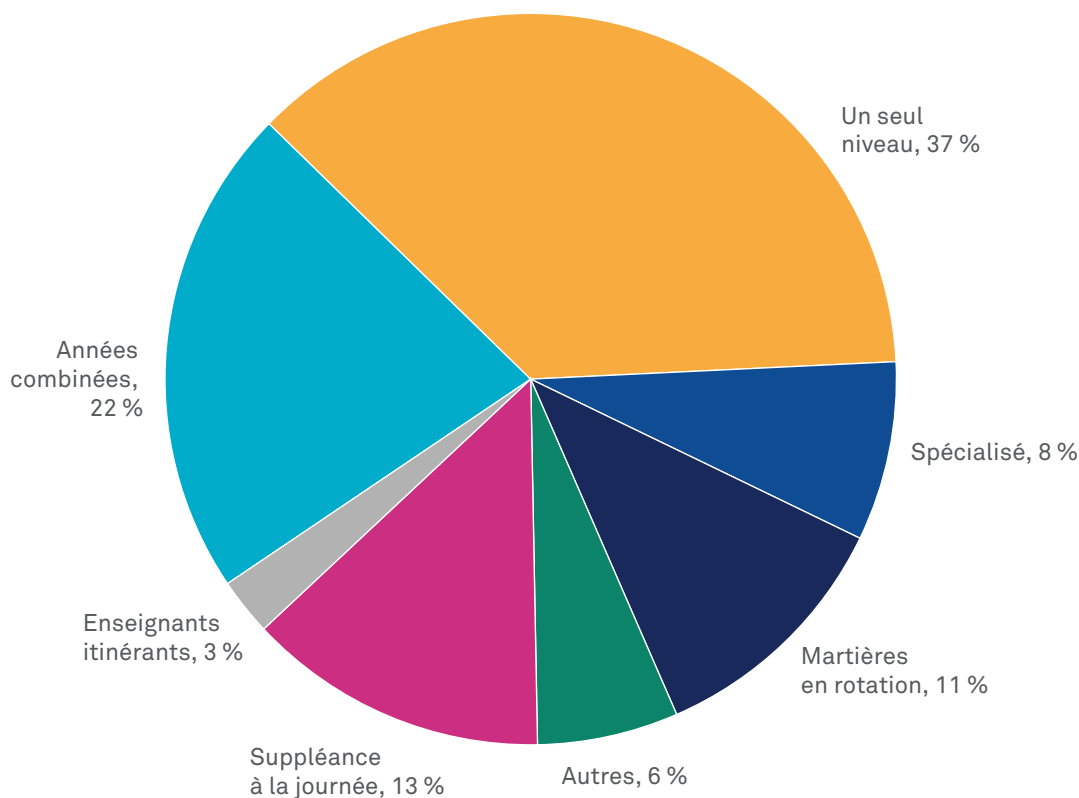
Un plus grand nombre d'enseignants en première année de carrière se voient confier leur propre classe

En 2021, un diplômé sur trois (34 %) de la formation à l'enseignement en Ontario déclare avoir commencé sa première année de carrière en enseignement en faisant de la suppléance à la journée³⁷. Il s'agit d'une baisse importante par rapport à notre sondage de 2020, dans lequel 54 % des diplômés avaient déclaré avoir commencé leur carrière de cette façon.

Parmi les enseignants en première année de carrière détenant principalement des affectations à l'élémentaire vers la fin de l'année scolaire, trois sur cinq se sont vu confier leur propre classe à un seul niveau ou à années combinées, tandis que les affectations de suppléance chutaient à seulement 13 %.

³⁷ Parmi les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario en 2021, 35 % ont commencé comme suppléants à la journée, comparativement à 56 % en 2020.

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



Les enseignants à l'élémentaire détenant un poste permanent, un contrat de remplacement à long terme ou un autre contrat à durée déterminée enseignent plus fréquemment à des classes à un seul niveau (37 % de tous les enseignants de l'élémentaire en première année de carrière) qu'à des classes à années combinées (22 %) ou à des classes spécialisées (8 %). Environ un sur sept déclare des affectations rotatives (11 %) ou en itinérance (3 %).

Plus d'un de ces enseignants résidant en Ontario sur six (18 %) travaillant principalement dans les écoles élémentaires, y compris les suppléants,

se voit confier des affectations liées à l'éducation de l'enfance en difficulté. Plus d'un sur quatre (28 %) enseigne le FLS dans un programme de français de base ou de français intensif et/ou enseigne l'immersion française.

Parmi les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario et travaillant principalement au palier secondaire, seulement 13 % se trouvaient sur les listes de suppléance en mai et en juin au moment de répondre au sondage, une baisse par rapport à 30 % en 2020.

Si l'on exclut les suppléants à la journée ayant des affectations variées, environ un enseignant en première année de carrière au palier secondaire sur cinq (22 %) a déclaré avoir au moins quatre cours différents à préparer chaque semaine.

Les enseignants en première année de carrière estiment que leurs affectations correspondent à leurs qualifications

Quatre enseignants à l'élémentaire en première année de carrière sur cinq (80 %) jugent que leurs qualifications correspondaient très bien ou assez bien à leurs affectations. Seulement 2 % déclarent que leurs affectations ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. Trois sur quatre d'entre eux (76 %) se considèrent comme très bien ou bien préparés à enseigner. Seulement 4 % disent être inadéquatement préparés pour leurs affectations.

La majorité des enseignants du secondaire sont également optimistes quant à leurs affectations par rapport à leurs qualifications. Quatre sur cinq (81 %) ont qualifié leurs affectations d'excellentes ou de bonnes par rapport à leurs qualifications; ils sont seulement 7 % à déclarer qu'elles ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. Quatre sur cinq (79 %) déclarent également être très bien ou bien préparés pour leurs affectations. Seulement 5 % déclarent y être mal préparés.

Plus d'un enseignant employé en Ontario qualifié pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur sur quatre

(29 %) déclare enseigner principalement dans des écoles élémentaires vers la fin de la première année suivant l'obtention de son diplôme. Il s'agit d'un résultat semblable à celui de notre sondage de 2020 et d'une augmentation par rapport aux 16 % de 2019. Trois pour cent des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen en première année de carrière enseignent principalement au palier secondaire. La majorité (85 %) des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire travaillent principalement dans des écoles élémentaires.

La sécurité d'emploi est en hausse, la majorité des enseignants en première année de carrière évaluant positivement leur première année d'enseignement

Trois diplômés de l'Ontario sur quatre (77 %) qualifient d'excellente ou de très bonne leur expérience globale au cours de leur première année de carrière. Environ un sur dix (9 %) donne une note globale négative à cette année. Plus de trois diplômés sur cinq accordent également une note élevée à l'appui des collègues (65 %) et à leur satisfaction professionnelle (61 %), et environ un sur dix (9 %) évalue négativement ces expériences.

Trois enseignants en première année de carrière sur cinq qualifient leur degré d'assurance (60 %) et leur optimisme quant à leur avenir professionnel (62 %) d'excellents ou de très bons. Le pessimisme se maintient au-delà de 10 %, un enseignant sur huit (12 %) se

disant préoccupé par son avenir dans la profession.

Première année d'enseignement, tous les diplômés de l'Ontario

Domaine d'évaluation	% excellents ou très bons		% inadéquats ou insatisfaisants	
	Sondage de 2020	Sondage de 2021	Sondage de 2020	Sondage de 2021
Expérience générale en enseignement	78	77	6	9
Appui des collègues	68	65	8	9
Satisfaction professionnelle	67	61	8	9
Assurance	59	60	6	6
Optimisme par rapport à l'avenir professionnel	59	62	15	12
Sécurité d'emploi	27	30	43	39

L'optimisme quant à la sécurité de l'emploi s'est quelque peu amélioré en 2021 : le sondage de cette année révèle plus de points positifs et moins de points négatifs que celui de 2020. Néanmoins, deux enseignants en première année de carrière sur cinq (39 %) ont exprimé des préoccupations relatives à la sécurité d'emploi cette année.

Avec le renforcement considérable du marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario en 2020-2021, on s'attendait à des gains plus importants que ceux présentés ci-dessus en ce qui concerne l'optimisme professionnel et la sécurité d'emploi des nouveaux enseignants. De plus, la baisse de l'évaluation de la satisfaction professionnelle était également inattendue.

Les réponses à une question ouverte invitant à commenter le marché de l'emploi ou l'expérience d'embauche fournissent quelques explications possibles. Les préoccupations concernant l'obligation pour les nouveaux enseignants de réussir un test de compétences en mathématiques sont de loin le sujet le plus fréquemment mentionné par les enseignants en première année de carrière cette année.

Nous sommes nombreux à détenir un contrat de remplacement à long terme actuellement et nous risquons de le perdre pour un test qui ne fait même pas partie de notre matière.

Enseignante en première année de carrière qualifiée pour enseigner l'histoire et la musique aux cycles intermédiaire-supérieur, conseil scolaire de la région de London

Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'embauche et les affectations des enseignants constituent d'autres défis importants souvent mentionnés par les répondants qui sont en première année de carrière.

J'ai aimé enseigner en immersion française, bien que je pense que l'enseignement pendant la pandémie a été dans l'ensemble une expérience extrêmement négative et difficile.

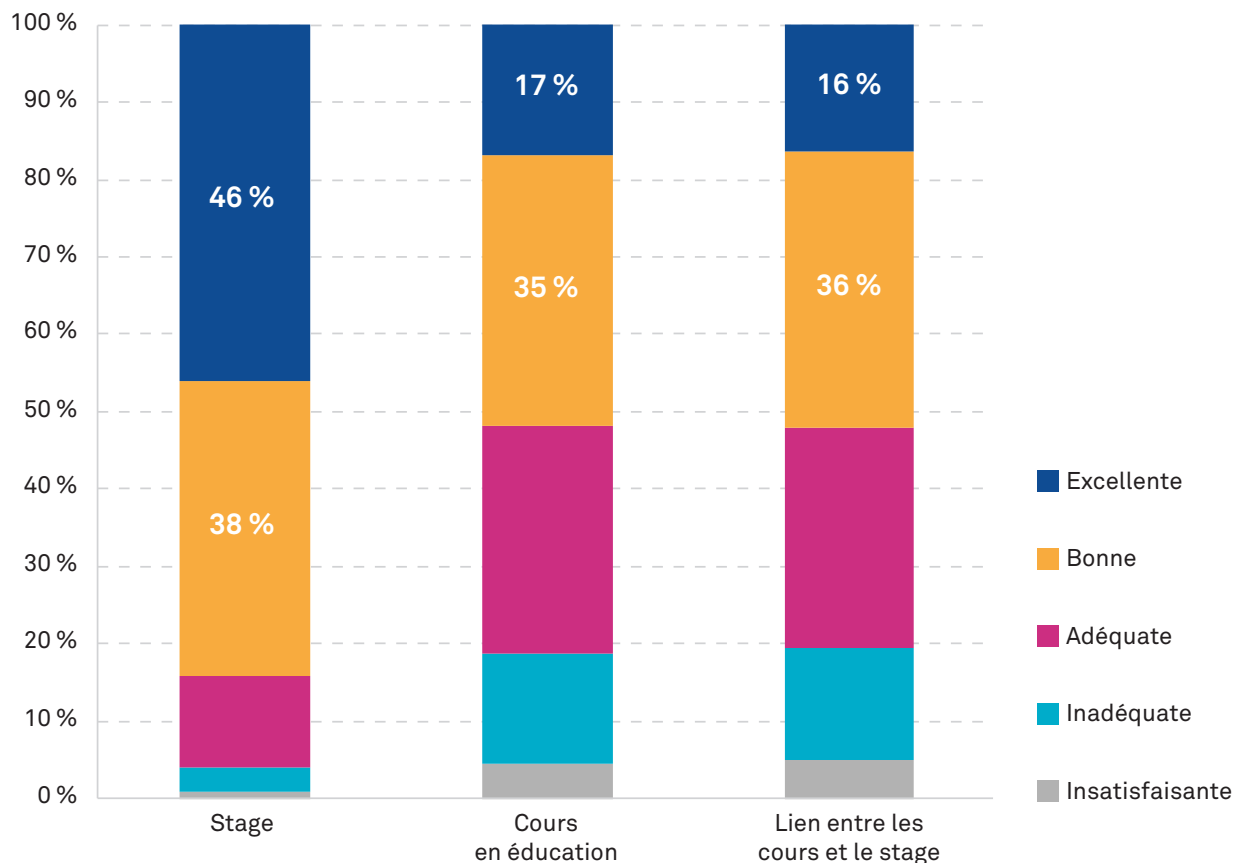
Enseignante en première année de carrière
détenant un contrat de remplacement à
long terme aux cycles primaire-moyen,
conseil scolaire de la région de Toronto

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

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

Les enseignantes et enseignants en première année de carrière diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario continuent d'accorder une grande valeur à leur stage, lequel leur a fourni de bonnes assises. En 2021, près de la moitié d'entre eux (46 %) déclarent que leur stage était une excellente préparation à l'enseignement et 38 % ont donné une bonne note à ce volet de leur programme.

Évaluation de la formation à l'enseignement par les enseignants en 1^{re} année de carrière



La majorité des répondants jugent également les cours en éducation de leur programme de façon positive. L'évaluation de leurs cours est cependant bien inférieure à celle donnée à leur stage. Seulement 17 % jugent leurs cours excellents et 35 % les jugent bons. Un enseignant sur cinq (19 %) décrit ses cours en éducation comme étant inadéquats ou insatisfaisants.

Les évaluations sur la façon dont les programmes en éducation relient le contenu des cours aux stages sont semblables à celles des cours. Dans l'ensemble, la majorité considère ce lien comme excellent (16 %) ou bon (36 %). Toutefois, un enseignant sur cinq

(20 %) juge ce volet de son programme inadéquat ou insatisfaisant.

Les évaluations de la formation par les enseignants en première année de carrière en 2021 ressemblent à celles des répondants aux sondages de 2020 et des précédents, mais elles sont un peu inférieures. Cette légère baisse peut être associée aux défis liés à l'adaptation à la pandémie au cours de la dernière année de leur programme de formation à l'enseignement.

Contenu et domaines de compétences ciblés

Nos sondages annuels présentent aux enseignants en première année

de carrière une liste de domaines de connaissances professionnelles fondamentales et de compétences pédagogiques dans plusieurs grandes catégories :

- le curriculum de l'Ontario et la pédagogie fondée sur les preuves;
- la réponse aux divers besoins liés à la culture et à l'apprentissage;
- la planification et l'évaluation;
- le contenu spécifique du curriculum;
- les besoins particuliers, le bien-être, l'accès et les résultats;
- les relations professionnelles et le soutien communautaire.

Au sein de ces catégories, 38 domaines de connaissances et de compétences plus spécifiques sont ciblés et les répondants sont invités à indiquer, pour chacun d'entre eux, s'ils sont d'accord ou non avec les affirmations suivantes :

- leur programme de formation à l'enseignement était excellent;
- leur niveau actuel de préparation professionnelle est excellent;
- le perfectionnement professionnel constitue une grande priorité dans leur carrière en ce qui concerne ces connaissances ou ces compétences.

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 les objectifs du programme de formation à l'enseignement prolongé instauré en 2015. Certains autres

domaines actuellement prioritaires ont également été inclus.

L'évaluation est établie sur une échelle de cinq points, allant de «entièrement d'accord» (5) à «pas du tout d'accord» (1). Les résultats sont présentés en détail dans l'annexe 1 de ce rapport. Ils sont présentés séparément pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière ayant surtout un emploi à l'élémentaire ou au secondaire.

Les évaluations de la formation à l'enseignement sont généralement très positives, tant chez les enseignants du primaire que chez ceux du secondaire. Les enseignants en première année de carrière à l'élémentaire sont d'accord ou entièrement d'accord pour dire que leur programme de formation était excellent dans 65 % des réponses pour les 38 objectifs de compétences. Les enseignants du secondaire en première année de carrière sont d'accord ou entièrement d'accord dans 64 % des cas.

L'analyse suivante présente quelques domaines que les diplômés considèrent comme des possibilités de renforcer davantage les programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario.

Ceux qui enseignent principalement à l'élémentaire donnent des notes plus basses (moyenne de 3,4 ou moins) à ces objectifs de compétences de la formation à l'enseignement :

- appui aux apprenants de l'anglais³⁸;

38 Moyenne de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais seulement.

- développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves;
- appui aux apprenants du français³⁹;
- politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario⁴⁰;
- participation des parents et communication avec eux;
- enseignement dans les classes à années multiples;
- préparation des bulletins.

Ceux qui enseignent principalement au secondaire donnent des notes moyennes de 3,4 ou moins à ces objectifs de compétences de la formation à l'enseignement :

- développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves;
- appui aux apprenants de l'anglais⁴¹;
- enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers;
- bien-être et santé mentale;
- relations professionnelles entre collègues;
- appui aux apprenants du français⁴²;
- valorisation de mon bien-être personnel et professionnel;
- programme et pédagogie en mathématiques;
- participation des parents et communication avec eux;

- enseignement dans les classes à années multiples;
- préparation des bulletins.

En comparant les réponses sur les connaissances et les domaines de compétences couverts par la formation initiale à l'enseignement, l'autoévaluation de la préparation professionnelle et les priorités de perfectionnement professionnel, certains volets s'en dégagent et méritent que l'on s'y attarde.

Les graphiques ci-dessous mettent en évidence les contenus pour lesquels :

- la note moyenne pour la formation initiale à l'enseignement est neutre ou basse (moyenne de 3,5 ou moins);
- les sujets ciblés ont obtenu une note relativement basse dans les évaluations des répondants quant à leur degré de préparation (3,5 et moins) ou très élevée en ce qui concerne les priorités de perfectionnement professionnel continu (4,4 ou plus).

39 Moyenne de diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français seulement.

40 Moyenne de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français seulement.

41 Moyenne de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais seulement.

42 Moyenne de diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français seulement.

ENSEIGNANTS À L'ÉLÉMENTAIRE Résultats de 3,5 ou moins dans le domaine de la formation à l'enseignement	Note basse pour l'évaluation du niveau de préparation actuel	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Planification du programme		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X
Gestion de classe et organisation		X
Bien-être et santé mentale		X
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	X	
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	X	
Enseignement dans les classes à années multiples	X	
Préparation des bulletins	X	

ENSEIGNANTS AU SECONDAIRE Résultats de 3,5 ou moins dans le domaine de la formation à l'enseignement	Faible évaluation de l'état de préparation actuel	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage		X
Bien-être et santé mentale		X
Programme et pédagogie en mathématiques	X	
Enseignement dans les classes à années multiples	X	
Préparation des bulletins	X	

L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel

enseignant (PIPNE)⁴³ offre un appui au perfectionnement professionnel de nombreux enseignants qui ont réussi à obtenir un poste permanent ou un

43 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 qui ont obtenu un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours. Ils peuvent également fournir ce soutien aux enseignants en deuxième année de carrière qui occupent les mêmes types d'emplois. Les analyses dans cette section sont basées sur les réponses des nouveaux enseignants qui disent 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 entend par «nouveau» un enseignant qui n'a pas encore réussi le PIPNE ou qui a commencé à enseigner pour la première fois dans un conseil scolaire il y a moins de 24 mois.
- **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 deux cours à crédit par trimestre au secondaire (pendant quatre trimestres) dans une année scolaire donnée, dans une école de jour pour adultes.

contrat 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 PIPNPE contribue au développement et au perfectionnement professionnels au début d'une carrière exigeante.

La plupart des pédagogues en première année de carrière (91 %) ayant un emploi permanent en 2021 dans un conseil scolaire en Ontario affirment avoir participé au PIPNPE. Environ un sur trois (36 %) parmi ceux qui faisaient du remplacement à long terme (contrat d'au moins 97 jours) dit la même chose. Parmi les autres enseignants en première année de carrière dans les conseils scolaires de l'Ontario (pour lesquels ce programme n'est ni conçu ni financé), 8 % déclarent participer au PIPNPE.

Parmi les enseignants en deuxième année de carrière dans les conseils scolaires de l'Ontario, 82 % détenant un poste permanent et 31 % détenant un contrat de remplacement à long terme (d'au moins 97 jours d'enseignement) participent au PIPNPE.

La majorité des participants au PIPNPE en première année de carrière qui ont un emploi permanent en enseignement dans un conseil scolaire de l'Ontario ont participé au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (57 %). Ils ont été encadrés par un pédagogue expérimenté (73 %) et ont profité d'une évaluation officielle par la direction de leur école (75 %). Moins de la moitié d'entre eux (37 %) rapportent qu'ils ont

bénéficié d'activités d'orientation dans leur école. À l'exception des évaluations officielles des directions d'école, ces taux de participation sont en baisse par rapport à ceux des années précédentes.

Les pédagogues en deuxième année de carrière participant au PIPNPE et occupant un poste permanent affichent un taux de participation beaucoup plus bas au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (20 %), au mentorat (23 %), à l'évaluation par la direction de leur école (36 %) et à l'orientation à leur école (18 %). Les taux sont en baisse pour les pédagogues en deuxième année de carrière participant au PIPNPE pour tous ces services.

Le perfectionnement professionnel dans de nombreux domaines identifiés comme des éléments du PIPNPE est courant chez les participants au programme en première année de carrière. Notre sondage de 2021 révèle un nombre et un éventail d'activités un peu plus importants que les années précédentes. Parmi les domaines qui ont connu des taux de participation nettement plus élevés cette année figurent l'équité et la diversité, la sensibilisation à la santé mentale, l'éducation inclusive, l'enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers et la gestion de classe. La planification, la mesure et l'évaluation sont un domaine qui affiche un taux de participation très élevé chaque année, et c'est toujours le cas en 2021.

-
- Enseignant en deuxième année de carrière : enseignant certifié qui a réussi le PIPNPE et qui reçoit encore de l'appui dans le cadre de ce programme.

Seulement 6 % des participants au PIPNPE occupant un poste permanent et 7 % des participants détenant un contrat de remplacement à long terme

d'au moins 97 jours disent n'avoir reçu aucun perfectionnement professionnel dans les domaines de perfectionnement professionnel du PIPNPE.

Domaines de perfectionnement professionnel du PIPNPE en première année de carrière

Domaine de perfectionnement professionnel	Emploi permanent (en %)	Remplacement à long terme (au moins 97 jours) (en %)
Équité et diversité	59	56
Planification, mesure et évaluation	48	34
Sensibilisation à la santé mentale	47	42
Éducation inclusive	46	41
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	39	30
Utilisation de la technologie	38	32
Gestion de classe	38	26
Sécurité à l'école	33	32
Numératie	26	32
Littératie	25	21
Réussite des élèves	25	21
Communications efficaces avec les parents	13	8
Apprentissage précoce	6	7
Aucune de ces réponses	6	7

Les participants au PIPNPE sont généralement très satisfaits de l'appui qu'ils ont reçu de leurs mentors et d'autres pédagogues expérimentés 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 (seulement 2 à 10 %) lui ont donné une note négative (peu utile ou complètement inutile) dans la plupart des domaines. Une exception cette année : l'évaluation négative de

l'appui au bien-être personnel, qui a augmenté de façon substantielle au cours de cette année difficile marquée par la pandémie.

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

Type d'appui	Note positive (en %)	Note négative (en %)
Planification du programme avec mon mentor	78	8
Rétroaction de mon mentor sur ma pratique	77	8
Observation de la pratique de mon mentor	75	7
Mentorat – gestion de la classe	75	9
Conseil pour offrir une aide personnalisée	74	5
Observation de la pratique d'autres enseignants	74	3
Accès à des ressources efficaces sur l'enseignement	74	8
Appui pour la préparation des bulletins	72	10
Mentorat – évaluation des élèves	71	7
Mentorat – méthode d'enseignement	70	7
Préparation aux communications avec les parents	67	10
Renseignements sur les aspects administratifs	64	8
Appui au bien-être personnel	63	19

De nombreux participants au PIPNPE en première année de carrière se réunissent plus ou moins fréquemment avec leurs mentors officiellement désignés. Les réunions durent moins d'une heure par mois pour 25 % des répondants; pour 23 %, elles durent d'une à trois heures par mois; et pour 17 % d'entre eux, elles durent au moins trois heures par mois. Plus d'un participant au PIPNPE sur trois déclare ne pas rencontrer son mentor (20 %) ou ne pas avoir de mentor assigné (15 %).

Le mentorat offert aux nouveaux enseignants participant au PIPNPE a lieu la plupart du temps à l'extérieur de la salle de classe. Ce constat n'est toutefois pas propre à l'année scolaire 2020-2021 et aux restrictions liées à la pandémie, qui ont pu limiter les possibilités

d'observation et d'encadrement en classe.

Soixante-dix pour cent des participants au PIPNPE déclarent que personne n'est venu observer leur enseignement à aucun moment durant l'année scolaire, ni leur mentor désigné ni un enseignant expérimenté. Un participant sur cinq (20 %) a été observé moins d'une heure par mois. Les 10 % restants déclarent que leur pratique de l'enseignement en première année de carrière a été observée plus d'une heure par mois.

Des résultats similaires sont rapportés en ce qui concerne les possibilités limitées pour les participants au PIPNPE en première année de carrière d'observer la pratique en classe d'enseignants expérimentés. Trois participants sur quatre (76 %) disent n'avoir eu aucune

occasion d'observer leur mentor ou un autre enseignant dans une classe pendant l'année scolaire. Treize pour cent disent avoir observé un autre enseignant moins d'une heure par mois, 7 % l'ont fait une à trois heures par mois et 4 %, au moins trois heures par mois.

Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

La plupart des diplômés de l'Ontario qui en sont à leur première ou à leur deuxième année de carrière en enseignement en Ontario s'investissent dans leur perfectionnement professionnel à un niveau moyen ou élevé.

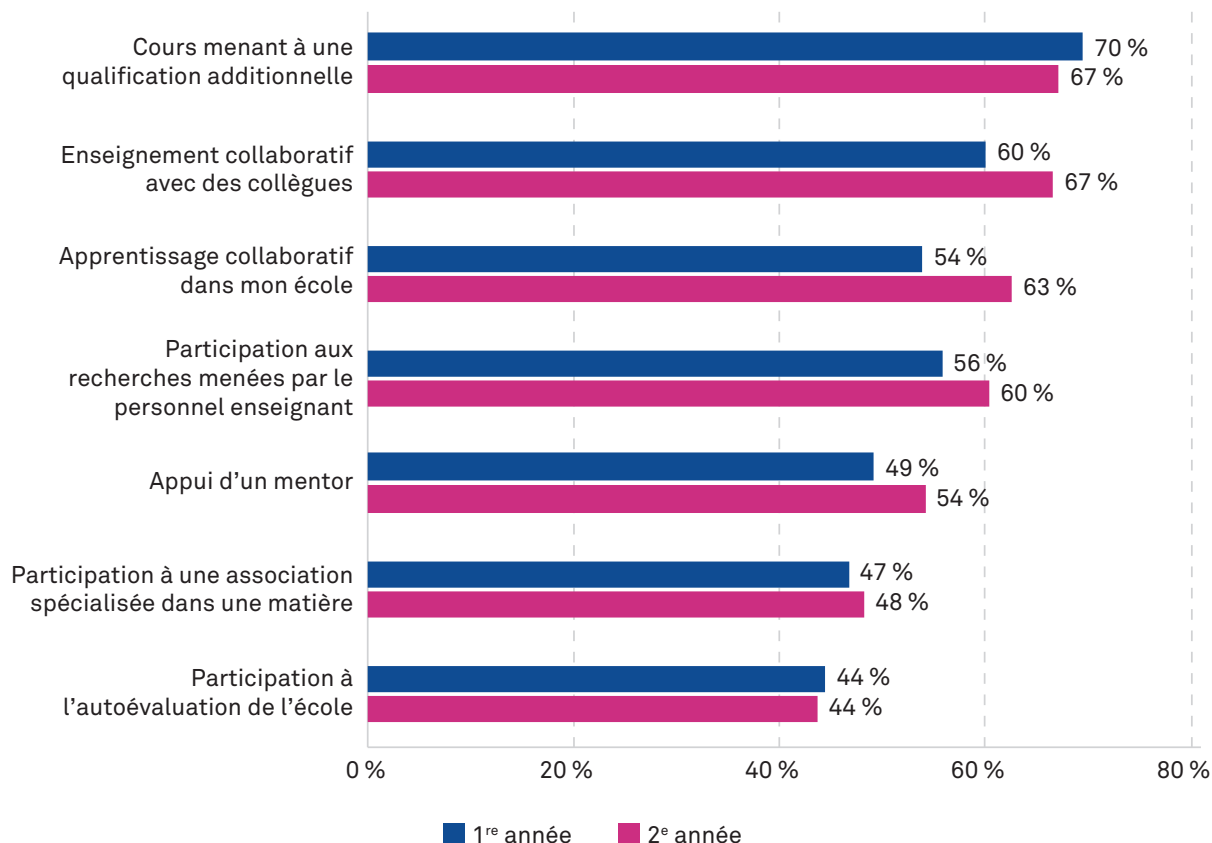
Dans notre sondage de 2021, la plupart des diplômés en première année de carrière (72 %) enseignant en Ontario déclarent avoir suivi un ou plusieurs cours menant à une qualification additionnelle et/ou à une qualification de base additionnelle. Près de la moitié d'entre eux (46 %) avaient terminé au moins deux cours. Parmi les diplômés en deuxième année de carrière enseignant en Ontario, 84 % détenaient des qualifications additionnelles ou des qualifications de base additionnelles, et 64 % ont déclaré en détenir au moins deux.

Cette année, en Ontario, trois enseignants en première année de carrière sur dix (29 %) déclarent avoir suivi un cours menant à une qualification additionnelle en mathématiques, y compris plus d'un enseignant sur trois (35 %) possédant les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-

moyen. Près de deux enseignants en deuxième année de carrière sur cinq (38 %) signalent aussi avoir suivi un cours menant à une qualification additionnelle en mathématiques, y compris plus de la moitié (53 %) des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen.

Près d'un de ces enseignants de l'Ontario en première année de carrière sur cinq (18 %) est qualifié pour enseigner le FLS, tout comme 18 % des enseignants en deuxième année de carrière. Ces résultats révèlent une baisse par rapport aux taux de 31 et de 25 % respectivement de notre sondage de 2020.

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



Les perturbations scolaires liées à la pandémie semblent avoir influé sur la participation au perfectionnement professionnel en 2020-2021. Cette année, les enseignants en début de carrière affichent un taux de participation plus bas pour certaines activités de perfectionnement professionnel : apprentissage collaboratif dans les écoles, enseignement collaboratif, autoévaluation de l'école et recherches menées par le personnel enseignant.

Malgré cette baisse de participation aux activités de perfectionnement professionnel, deux tiers ou plus des enseignants en première année (70 %)

et en deuxième année (67 %) de carrière déclarent un niveau d'engagement moyen à élevé dans les cours de qualification additionnelle. De même, entre la moitié et les deux tiers d'entre eux déclarent un engagement moyen à élevé dans l'enseignement collaboratif avec leurs collègues, l'apprentissage collaboratif dans leur école, la participation aux recherches menées par le personnel enseignant et le travail avec un mentor expérimenté (que ce soit de manière formelle par l'entremise du PIPNPE ou informelle). Près de la moitié s'investissent auprès d'associations spécialisées dans une matière et participent aux évaluations de l'école.

Les enseignantes et enseignants des paliers élémentaire et secondaire en première année de carrière expriment leur intérêt pour un large éventail de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales.

- Écoles sécuritaires et inclusives et création d'un climat positif
- Gestion de classe et organisation
- Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
- Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage

À l'élémentaire, les dix priorités en perfectionnement professionnel sont les suivantes :

- Adaptation de l'enseignement aux divers types d'apprenants
- Enseignement, évaluations, ressources et programmes pertinents, inclusifs et adaptés à la culture
- Motivation des élèves
- Gestion de classe et organisation
- Stratégies d'enseignement
- Observation, mesure et évaluation des élèves
- Bien-être et santé mentale
- Planification du programme
- Écoles sécuritaires et inclusives et création d'un climat positif
- Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

Au secondaire, les dix priorités sont les suivantes :

- Motivation des élèves
- Adaptation de l'enseignement aux divers types d'apprenants
- Enseignement, évaluations, ressources et programmes pertinents, inclusifs et adaptés à la culture
- Stratégies d'enseignement
- Observation, mesure et évaluation des élèves
- Bien-être et santé mentale

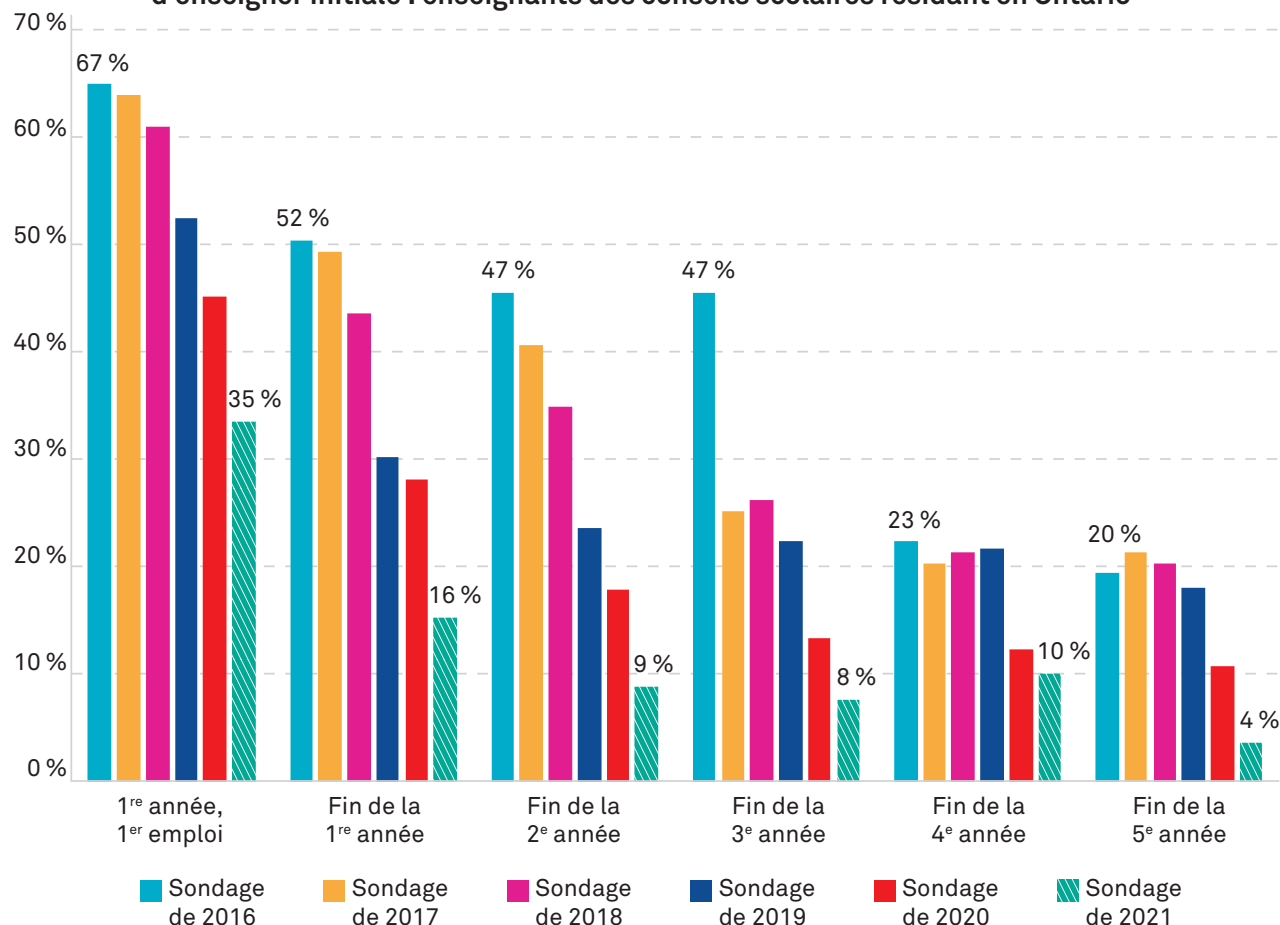
6. Suppléance à la journée

Les nouveaux enseignants sont moins nombreux à commencer leur carrière sur des listes de suppléance à la journée, et peu d'entre eux demeurent sur ces listes tout au long de leur première année de carrière et dans les années subséquentes

Pendant de nombreuses années, les conseils scolaires de l'Ontario ont connu une abondance d'enseignants en début de carrière disponibles pour effectuer de la suppléance à la journée. En 2016, environ la moitié de tous les diplômés en enseignement en Ontario sont demeurés sur des listes de suppléance pendant les trois premières années de leur carrière, et plus d'un sur cinq, jusqu'à la fin de sa cinquième année de carrière.

Au cours des cinq années qui ont suivi, la suppléance à la journée a diminué régulièrement pour chacune des cinq premières années de carrière. La baisse de la suppléance en 2021 a été particulièrement vertigineuse. Seul un enseignant en première année de carrière sur trois (35 %) a commencé à enseigner sur des listes de suppléance à la journée, comparativement à deux sur trois (67 %) en 2016. À la fin de leur première année de carrière, seuls 16 % se trouvent toujours sur des listes de suppléance, comparativement à la moitié d'entre eux (52 %) en 2016.

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



En deuxième année de carrière, moins d'un répondant sur dix faisait de la suppléance à la journée, contre 47 % en 2016. De telles baisses considérables sont manifestes en troisième, en quatrième et en cinquième année de carrière.

Cette tendance de la suppléance à la journée en début de carrière explique pourquoi les conseils scolaires, au cours des dernières années, et surtout en 2020-2021, ont eu beaucoup de mal à trouver des suppléants qualifiés dans la majeure partie de la province. Sans une augmentation significative de l'offre

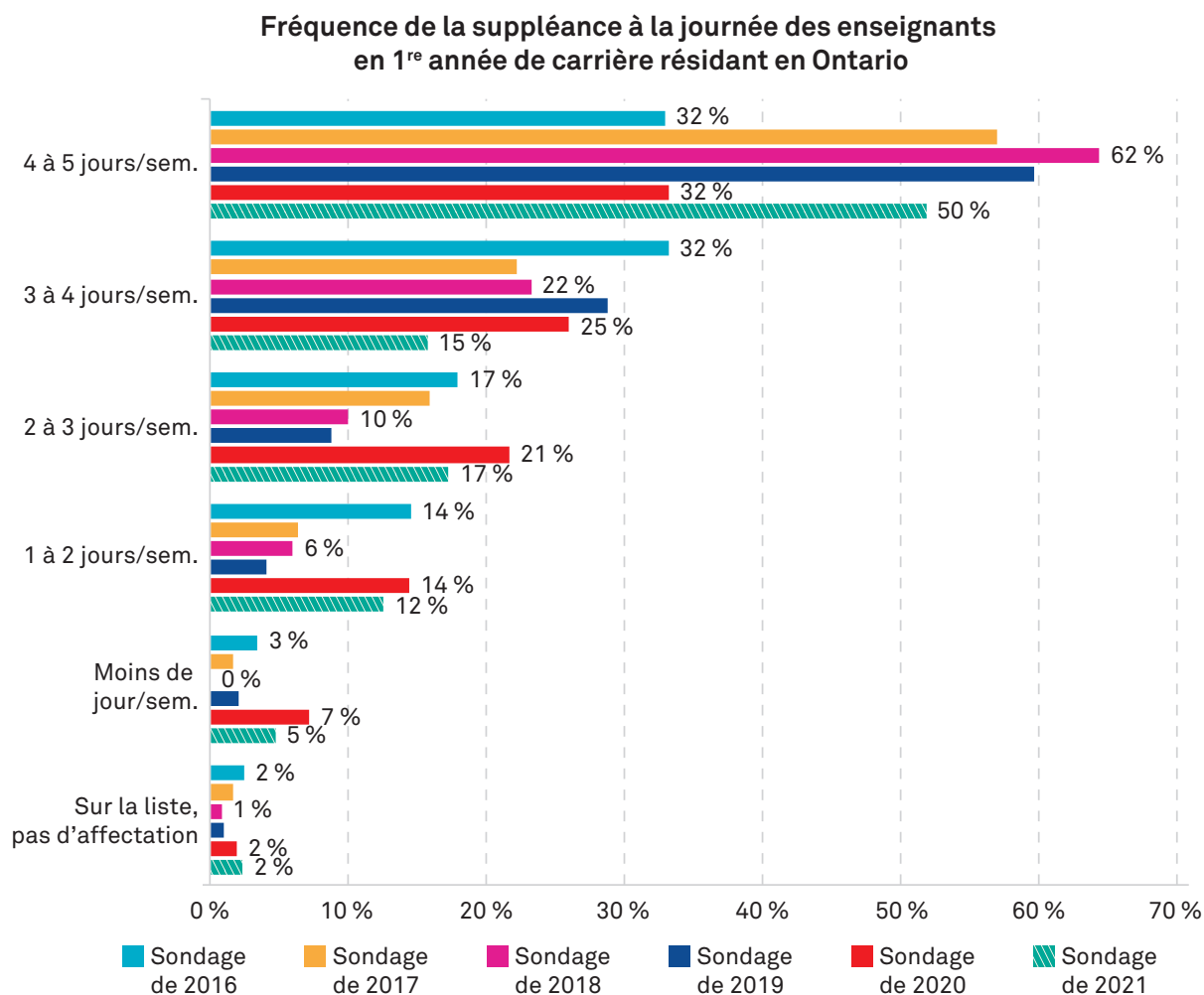
de nouveaux enseignants, cette pénurie de personnel suppléant à la journée s'aggraverait dans les années à venir.

La fréquence des affectations hebdomadaires de suppléance à la journée a augmenté en 2021 après le creux lié à la pandémie enregistré en 2020

Dans le sondage de l'année dernière, nous avons constaté que les affectations hebdomadaires moyennes en suppléance avaient fortement diminué parce que la plupart des suppléants en première année de carrière ont perdu une partie ou la

totalité de leurs affectations lorsque l'enseignement en présentiel a cessé en mars 2020. Cette année, un plus grand nombre de suppléants ont conservé leurs horaires hebdomadaires lorsque l'enseignement en classe a de nouveau été interrompu en avril 2021 et que des affectations virtuelles ont été offertes pour le reste de l'année.

L'inclusion d'un plus grand nombre de suppléants dans les modèles d'enseignement modifiés des conseils scolaires cette année signifie que les enseignants en première année de carrière avaient en moyenne plus d'affectations hebdomadaires tout au long de l'année scolaire.

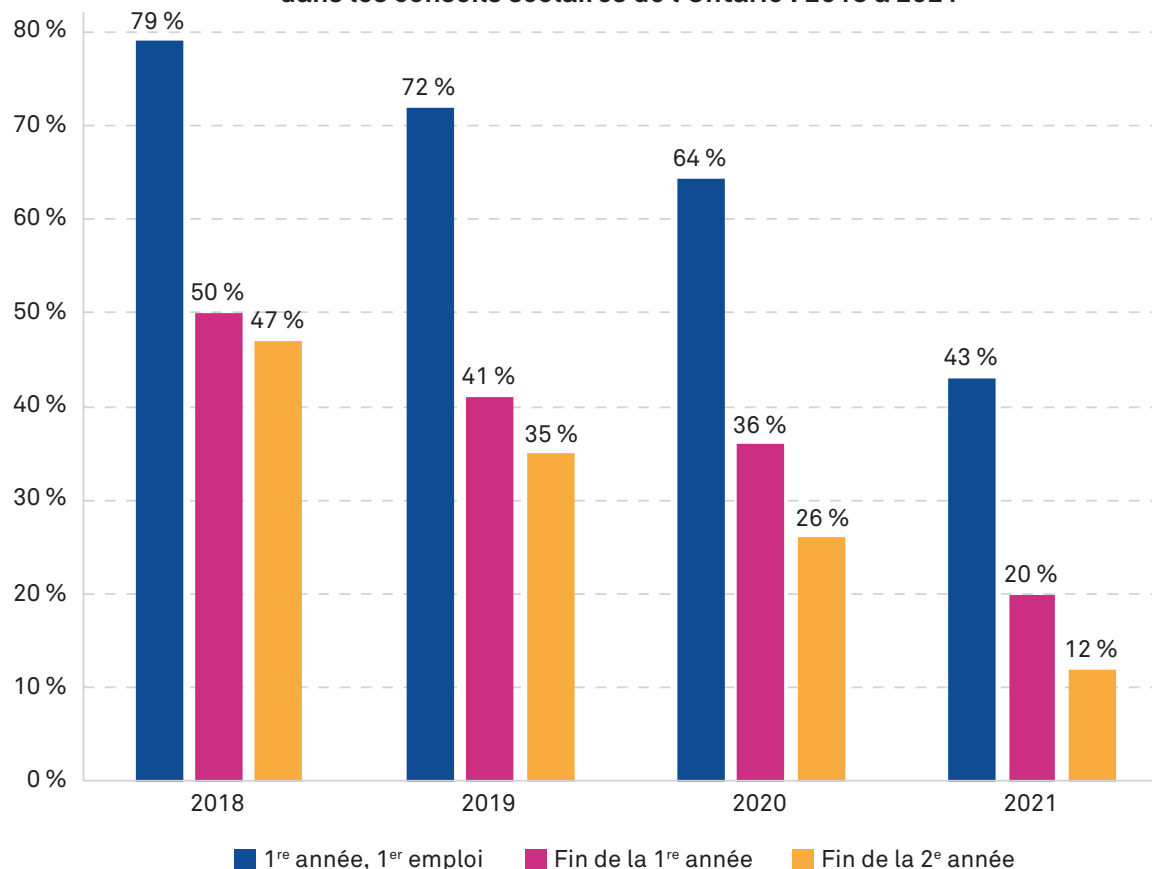


L'expérience de suppléance à la journée des enseignants de l'Ontario qualifiés pour enseigner en anglais s'améliore avec la réduction de la concurrence sur le marché de l'emploi

Les enseignantes et enseignants qualifiés pour enseigner en anglais dans les conseils scolaires de l'Ontario ont connu un taux élevé de suppléance à la journée pendant de nombreuses années en Ontario. La proportion de ces enseignants qui commencent leur carrière sur des listes de suppléance et qui conservent ce statut d'emploi le plus précaire pendant leurs deux premières années en enseignement a été beaucoup plus élevée que celle des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise et celle des enseignants dans les conseils scolaires de langue française.

Plus récemment, les listes de suppléance à la journée comme premier poste en enseignement pour ces enseignants qualifiés pour enseigner en anglais ont diminué régulièrement, passant de 79 % en 2018 à 43 % en 2021. Au cours de ces quatre mêmes années, l'inscription sur les listes de suppléance à la fin de la première année scolaire est passée de 50 à seulement 20 %. À la fin de la deuxième année de carrière, l'amélioration est passée de 47 % d'enseignants figurant toujours sur des listes de suppléance à la journée précaires à seulement 12 % en 2021.

Temps sur la liste de suppléance des enseignants anglophones en 1^{re} année de carrière dans les conseils scolaires de l'Ontario : 2018 à 2021



Néanmoins, cette réduction de la suppléance précaire sur des listes en 2021 se compare toujours défavorablement aux enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise et aux enseignants dans les conseils scolaires de langue française. À la fin de la première année de carrière en 2021, le taux de 20 % chez les enseignants qualifiés pour enseigner en anglais se compare à celui de 12 % pour les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS et à celui de seulement 7 % pour les enseignants des conseils scolaires de langue française.

Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants

En plus de devoir composer avec une situation financière difficile, de nombreux suppléants à la journée qui amorcent leur carrière en Ontario ont toujours un accès limité au perfectionnement professionnel et à l'appui en milieu scolaire par rapport à leurs collègues qui ont eu la chance de trouver un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours.

On observe cet écart dans un large éventail d'activités de perfectionnement

professionnel, que ce soit en milieu scolaire ou ailleurs. Les suppléants indiquent qu'ils participent moins aux projets d'autoévaluation à l'école, à une association spécialisée dans une matière, aux projets d'apprentissage collaboratif au sein de l'école, à l'enseignement collaboratif et aux recherches-actions menées par le personnel enseignant.

Ces écarts sont manifestes pour les suppléants, tant en première qu'en

deuxième année de carrière. La seule exception à cette tendance de perfectionnement professionnel plus limitée est l'inscription à des cours menant à une qualification additionnelle. Environ deux suppléants sur trois déclarent avoir grandement participé à de tels cours, un taux élevé semblable à celui des enseignants détenant un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme.

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

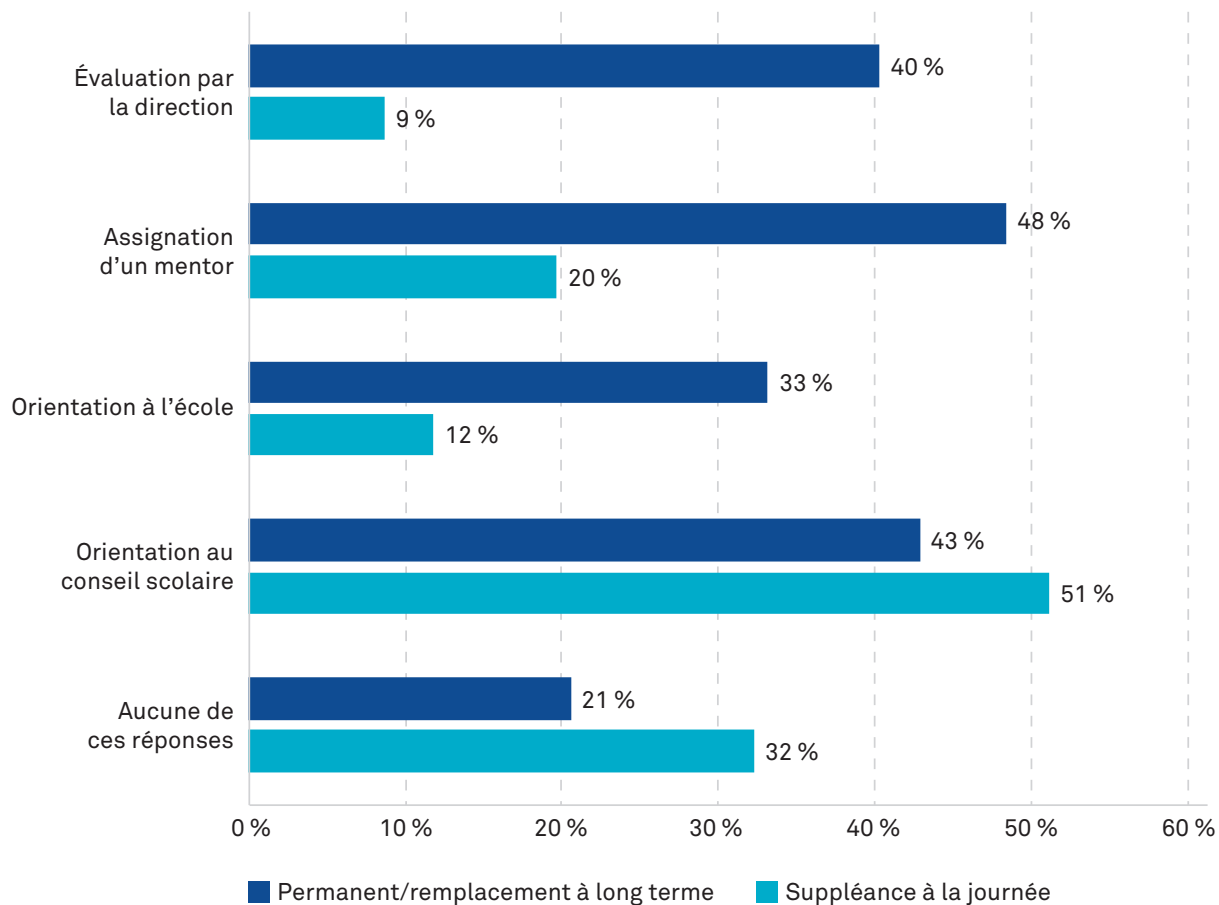
Activité de perfectionnement professionnel	1 ^{re} année de carrière		2 ^e année de carrière	
	Suppléance à la journée (en %)	Poste permanent ou remplacement à long terme (en %)	Suppléance à la journée (en %)	Poste permanent ou remplacement à long terme (en %)
Participation à l'autoévaluation de l'école	26	46	22	43
Participation à une association spécialisée dans une matière	29	53	33	55
Apprentissage collaboratif dans mon école	34	60	44	62
Enseignement collaboratif avec des collègues	44	66	48	67
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	46	60	41	58
Participation à des cours menant à une qualification additionnelle	65	70	67	70

* 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 sont encore plus désavantagés en raison de leur accès limité aux activités d'orientation de l'école, à l'expérience de mentors et aux évaluations de la direction. Ces appuis professionnels clés sont courants pour les enseignants qui ont obtenu un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours au cours des deux premières

années de leur carrière, mais ils sont rares pour les suppléants à la journée. Une exception à cette tendance se dessine toutefois, puisque plus de suppléants que d'enseignants qui ont obtenu un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme signalent des services d'orientation offerts par les conseils scolaires.

Écart en matière d'appui aux suppléants à la journée dans les écoles de l'Ontario



7. Attachement à la profession

Les non-renouvellements de l'inscription par des enseignants en début de carrière en Ontario diminuent, car la demande de personnel enseignant sur le marché dépasse l'offre récente de nouveaux enseignants

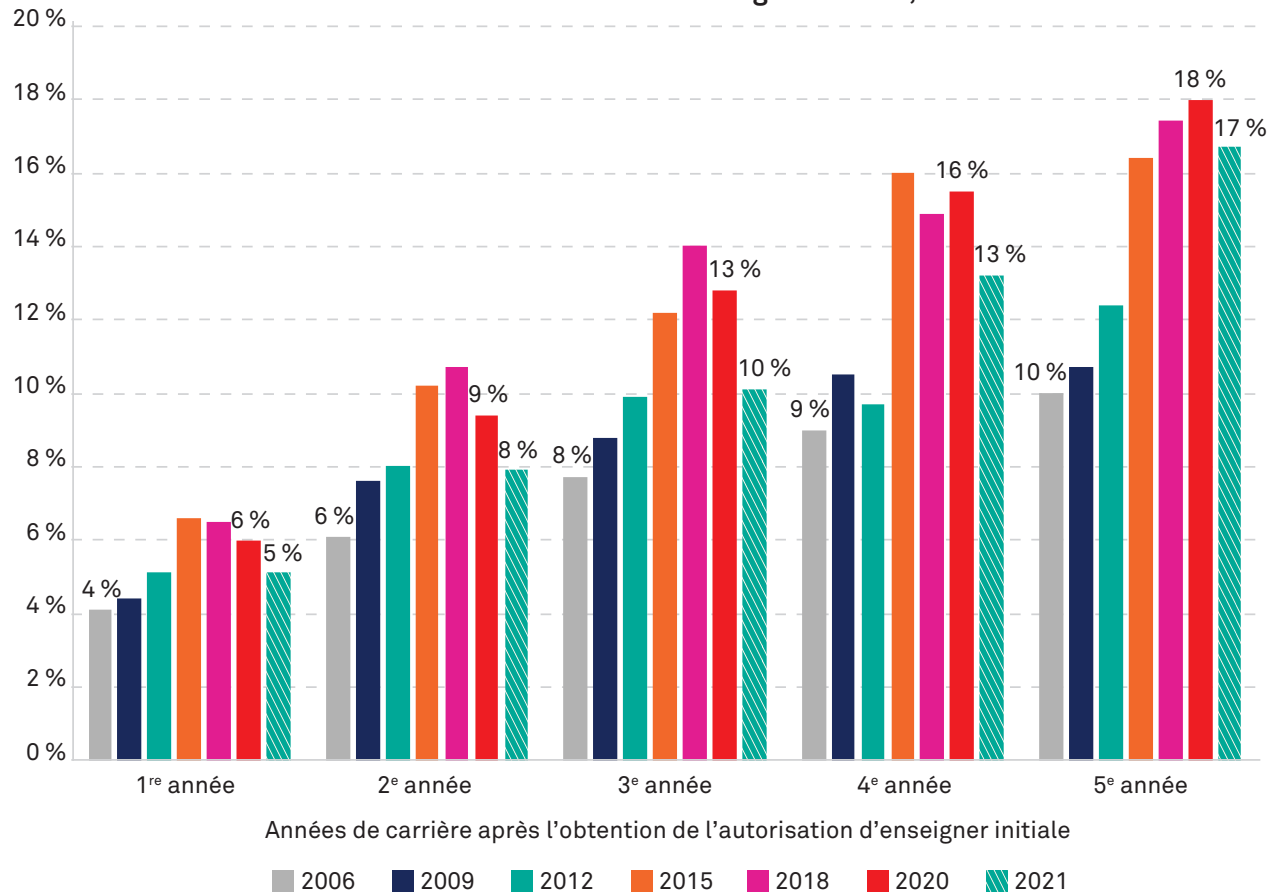
Le nombre de non-renouvellements de l'inscription a augmenté considérablement entre 2006 et 2015, une période pendant laquelle de nombreux enseignants en début de carrière ont eu du mal à trouver un bon emploi en enseignement en Ontario. La rétention du personnel enseignant en début de carrière en Ontario s'est améliorée depuis lors, en même temps que le marché de l'emploi en enseignement de la province.

En 2021, 5 % des récents diplômés en enseignement de l'Ontario n'ont pas renouvelé leur inscription à l'Ordre après la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Cinq ans après l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale, 17 % ne sont plus membres en règle. Les non-renouvellements en début de carrière ont atteint un sommet il y a

plusieurs années. Dernièrement, le taux de non-renouvellement en première et en deuxième année de carrière s'approche des taux très bas enregistrés de 2006 à 2009, avant les récentes années de surplus d'enseignants en Ontario⁴⁴. Les non-renouvellements de la troisième à la cinquième année de carrière ont également diminué ces dernières années, bien qu'ils restent nettement supérieurs au taux d'attrition enregistré en 2006.

⁴⁴ Afin de minimiser la variabilité d'une année à l'autre et de se concentrer sur les tendances à long terme, cette analyse décrit la rétention des enseignants de la première à la cinquième année de carrière en calculant le taux d'attrition pour chaque année de carrière et en faisant la moyenne sur les cinq dernières années précédant les années de calcul, de 2006 à 2021. Nous utilisons cette méthode de répartition pour chaque tableau de la présente section du rapport.

Diplômés de l'Ontario dont le statut de membre à l'Ordre a expiré au cours des cinq années suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale, de 2006 à 2021



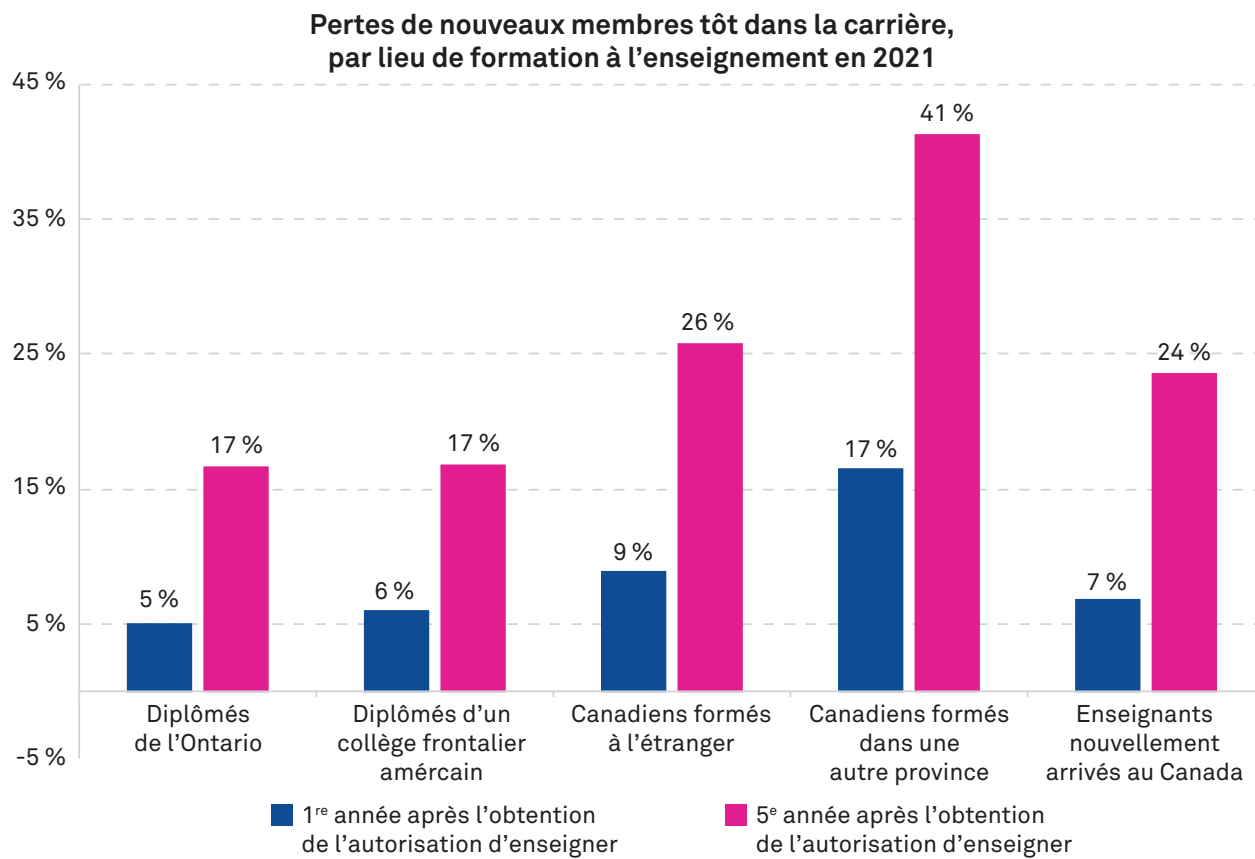
Bien que l'amélioration du taux de rétention enregistré en 2020 et en 2021 puisse être attribuée en partie aux restrictions relatives à la mobilité imposées par la pandémie de COVID-19, le nombre de non-renouvellements avait commencé à diminuer avant l'octroi des mandats des deux dernières années pendant la crise sanitaire. Dans le contexte de la nouvelle pénurie d'enseignants, le taux de rétention des enseignants de l'Ontario demeurera probablement plus élevé dans les années à venir.

Les pertes d'enseignants de l'Ontario en début de carrière qui ont obtenu leur diplôme en enseignement à l'extérieur de la province sont généralement plus grandes que les pertes d'enseignants formés en Ontario.

Les Canadiens formés dans d'autres provinces et qui s'installent ensuite en Ontario déclarent le taux d'attrition le plus élevé, avec la perte d'environ deux enseignants sur cinq (41 %) dans les cinq années suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale de l'Ordre. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada et les Canadiens

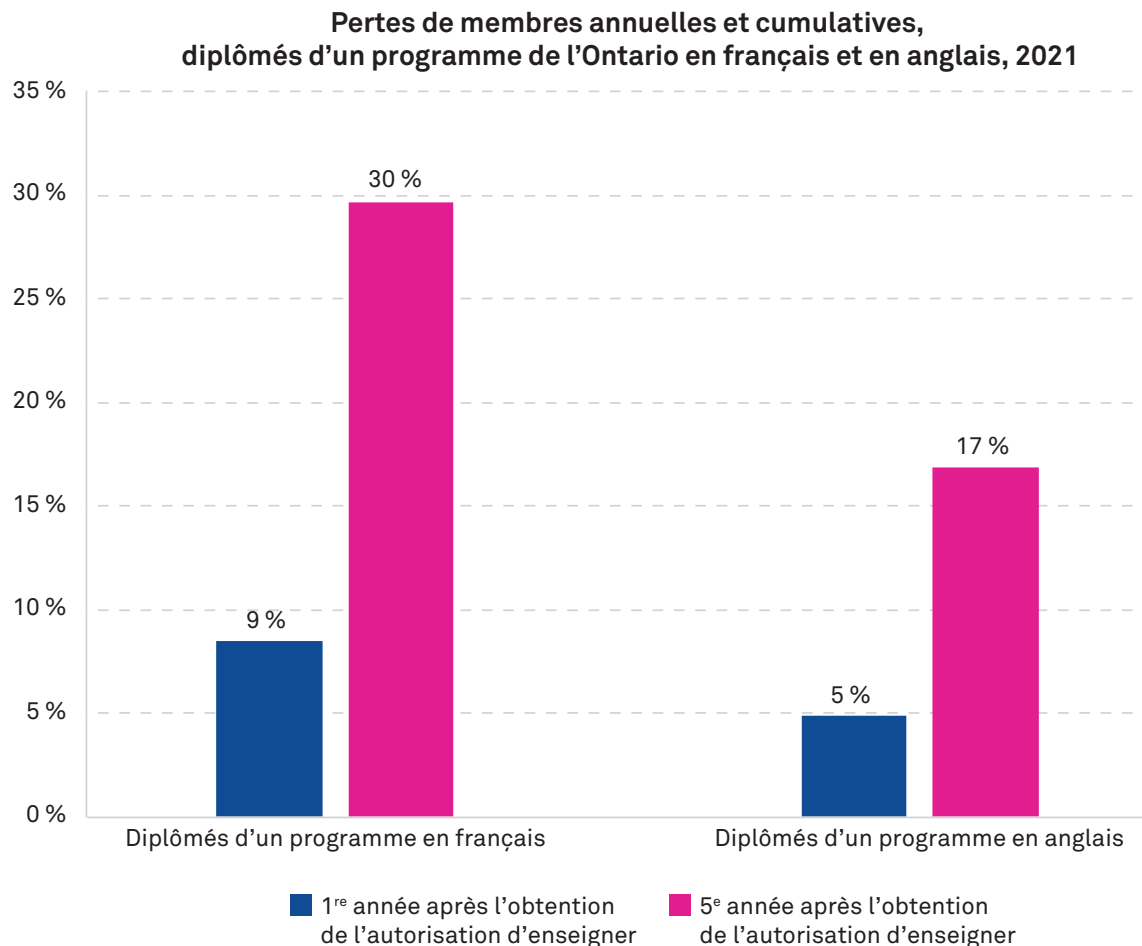
(principalement des Ontariens) formés dans un autre pays avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario présentent un taux d'attrition d'environ un sur quatre sur cinq ans (24 et 26 %

respectivement). Le taux de perte parmi les Ontariens formés dans un collège frontalier américain est le même que celui des diplômés d'une formation à l'enseignement de l'Ontario (17 %).



Le non-renouvellement de l'inscription est plus fréquent chez les diplômés d'une formation à l'enseignement de l'Ontario qui communiquent avec l'Ordre en français (principalement les diplômés d'un programme en français) que chez ceux qui choisissent l'anglais comme langue de communication avec l'Ordre (principalement les diplômés d'un programme en anglais). Près d'un membre francophone sur trois (30 %) choisit de ne pas renouveler son inscription dans les cinq ans suivant sa

certification. Cette proportion n'est que de 17 % chez les membres anglophones.



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

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

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

Le tableau ci-dessous résume le nombre annuel de nouveaux enseignants certifiés détenant une qualification de base en français au cours des huit dernières années et présente les prévisions jusqu'en 2023. Aux diplômés du programme en français de l'Université

Laurentienne et de l'Université d'Ottawa certifiés chaque année en Ontario s'ajoutent d'autres enseignants ayant réussi leur formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario aux cycles primaire, moyen, intermédiaire et/ou supérieur avec une qualification de base en français.

Enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner avec une qualification 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	747	80	827
2014	719	90	809
2015	866	103	969
2016	104	125	229
2017	332	125	457
2018	371	110	481
2019	381	98	479
2020	438	74	512
2021 (prévus)	390	80	470
2022 (prévus)	370	80	450
2023 (prévus)	400	80	480

Les deux universités de l'Ontario offrant une formation à l'enseignement en français (Université Laurentienne et Université d'Ottawa) ont connu une réduction substantielle des inscriptions annuelles en formation à l'enseignement lorsque les exigences du programme prolongé ont été instaurées en 2015. Après une année d'adaptation de la formation à l'enseignement de quatre sessions, le nombre annuel de nouveaux enseignants qualifiés pour enseigner en français dans les conseils scolaires publics et catholiques de langue française s'est établi entre 450 et 500, comparativement à un nombre de 800 à 900 les années précédentes.

Entretiens, au cours des six années allant jusqu'en 2018-2019, les inscriptions aux paliers élémentaire et secondaire des conseils scolaires publics et catholiques de langue française de l'Ontario ont augmenté de plus de 12 %, et leur effectif enseignant, d'environ 15 %.

La pénurie d'enseignants qualifiés pour enseigner en français dans la province des cinq dernières années a entraîné un besoin croissant pour les conseils scolaires de pourvoir les postes d'enseignants vacants au moyen de permissions intérimaires autorisant des personnes non qualifiées à enseigner dans les conseils scolaires de langue française. Pour l'année scolaire 2020-2021, plus de 500 enseignants non qualifiés ont reçu une telle permission⁴⁵.

Le taux de réponse des diplômés d'un programme en français diminue

Nous avons invité 1 963 diplômés d'un programme en français de l'Ontario à participer aux quatre sondages destinés aux diplômés de la formation à l'enseignement de l'Ontario. Le nombre total de répondants parmi ces diplômés s'élève à 238, soit un taux de réponse global de 12 %, avec un taux d'exactitude des réponses dans les 6 %, 19 fois sur 20. Ce taux de réponse correspond à celui de 2019, mais est nettement inférieur à celui de 18 % atteint en 2020. Le taux de réponse des enseignants en première année de carrière est de 19 %.

Les taux de réponse et les marges d'erreur varient selon les années en début de carrière. Les marges d'erreur des diplômés d'un programme en français à chaque année de carrière et dans l'ensemble sont considérablement plus élevées que celles de l'ensemble des répondants au sondage de 2021. Néanmoins, les résultats de 2021 sont généralement conformes aux tendances observées au cours des cinq dernières années et doivent être considérés comme généralement représentatifs du marché du travail pour ces diplômés de l'Ontario.

⁴⁵ Rapport du Groupe de travail sur la pénurie de personnel enseignant dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario, janvier 2021.

Réponses des diplômés d'un programme en français de l'Ontario

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants ⁴⁶	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur (en %)
Toutes les années	1 963	238	12	6,0
2020	400	74	19	10,3
2019	319	26	8	18,5
2011, 2016, 2017 et 2018	1 122	102	9	9,3
Certificat temporaire en 2021	122	36	30	13,8

Faible taux de chômage chez les diplômés en première année de carrière qualifiés pour enseigner en français

Cette année, un seul répondant sur 68 (1,5 %) a déclaré être sur le marché de l'emploi en enseignement et n'avoir pas réussi à obtenir un emploi pendant l'année scolaire 2020-2021. En 2021, c'est la cinquième année consécutive que notre sondage révèle un taux de chômage nul ou presque nul chez les enseignants en première année de carrière diplômés d'un programme en français, ce qui représente une baisse par rapport au sommet de 22 % atteint en 2012⁴⁷.

Il y a une pénurie d'enseignants francophones en français en Ontario.

Enseignante en première année de carrière qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen détenant un poste permanent en enseignement, conseil scolaire de langue française à Toronto

Les taux de chômage des cinq dernières années sont semblables au taux de 1 % observé en 2008, avant le bref et relativement faible surplus de l'offre d'enseignants qualifiés pour enseigner en français en Ontario qui a commencé en 2010, a culminé en 2012, et s'est terminé en 2017.

Le bond de l'année dernière dans le sous-emploi a quelque peu diminué en 2021, car les conseils scolaires ont conservé un plus grand nombre d'enseignants en première année de carrière lorsque l'enseignement en présentiel a cessé de nouveau en avril 2021. Le taux de sous-emploi de 23 % cette année demeure nettement supérieur au plancher de 12 % atteint en 2019. Néanmoins, il est revenu au niveau signalé en 2010 et diminuera probablement encore, en supposant que les cours en présentiel se poursuivent sans interruption tout au long de l'année scolaire 2021-2022 et par la suite.

Ces données, accompagnées de la prévision jusqu'en 2023 d'un nombre annuel beaucoup plus faible de

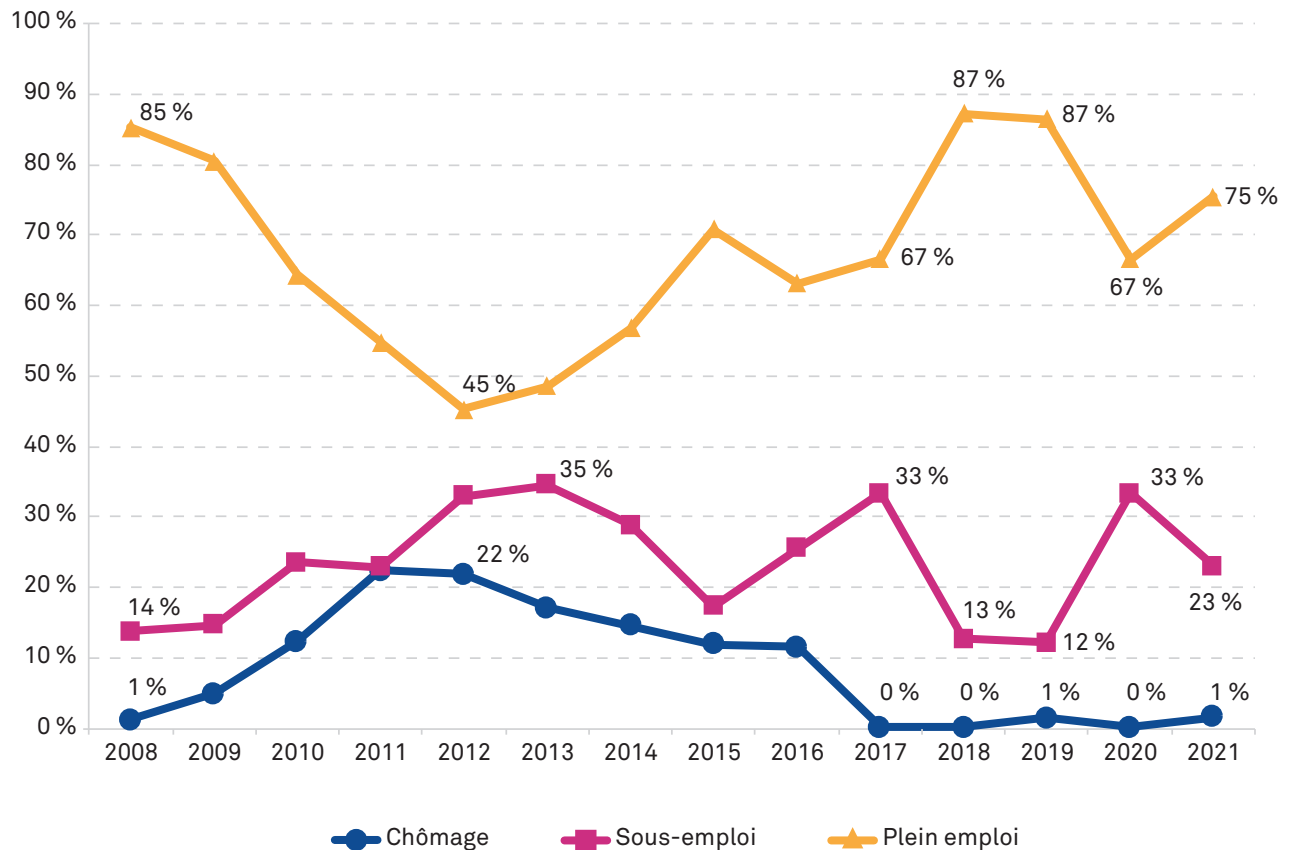
⁴⁶ Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 62 en 2020, 18 en 2019, 87 de 2011 à 2018, et 31 titulaires d'un certificat temporaire.

⁴⁷ En 2021, le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner en français en première année de carrière résidant en Ontario est de 1,8 % (un répondant sur 57 actif sur le marché du travail de l'Ontario; ce taux était de 18 % en 2012).

diplômés certifiés d'un programme en français qu'avant 2016, confirment que la très forte demande (par rapport à l'offre) de nouveaux enseignants

diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Université d'Ottawa et de l'Université Laurentienne se poursuivra.

Résultats de recherche d'emploi des postulants en 1^{re} année de carrière, de 2008 à 2021 : tous les diplômés d'un programme en français



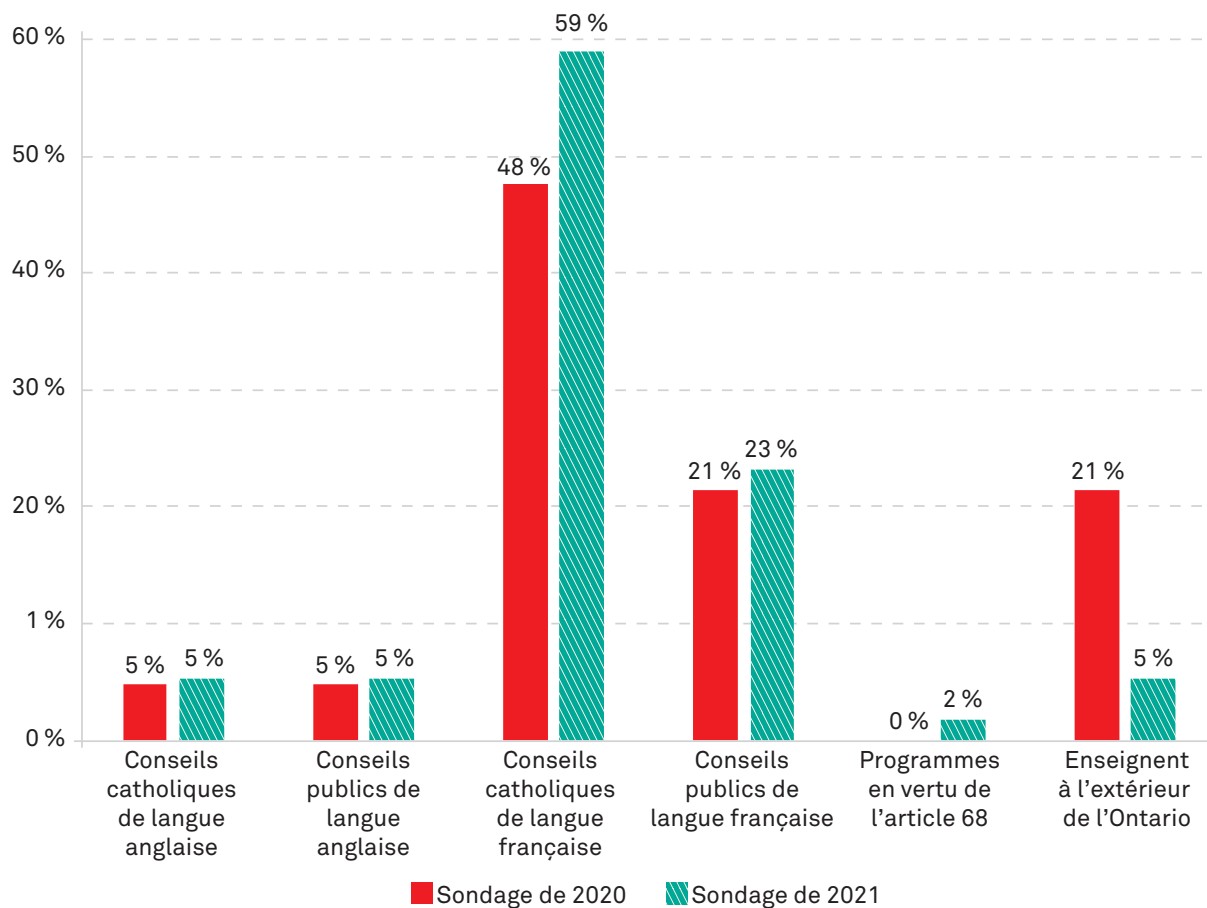
Les conseils scolaires de langue française doivent s'attendre à ce que la forte pénurie de personnel enseignant des dernières années se poursuive et constitue un plus grand défi de recrutement chaque année pour pourvoir les postes en suppléance, les contrats de remplacement à long terme et les postes permanents.

Un plus grand nombre de diplômés d'un programme en français de l'Ontario sont restés dans la province en 2021

La constatation la plus remarquable en 2021 est la forte baisse du nombre de diplômés d'un programme en français qui enseignent à l'extérieur de la province au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario. Seulement 5 % de la cohorte des nouveaux enseignants de cette année déclarent travailler

pour un employeur à l'extérieur de l'Ontario, comparativement à 21 % dans notre sondage de 2020. Les conseils scolaires catholiques et publics de langue française signalent chacun une proportion plus élevée d'embauches d'enseignants en première année de carrière en 2021. Les conseils scolaires de langue anglaise continuent d'être les employeurs d'un diplômé d'un programme en français en première année de carrière sur dix.

Employeurs des diplômés d'un programme en français en Ontario en 1^{re} année de carrière : 2020 et 2021



Postes permanents précoces en enseignement pour les diplômés d'un programme en français

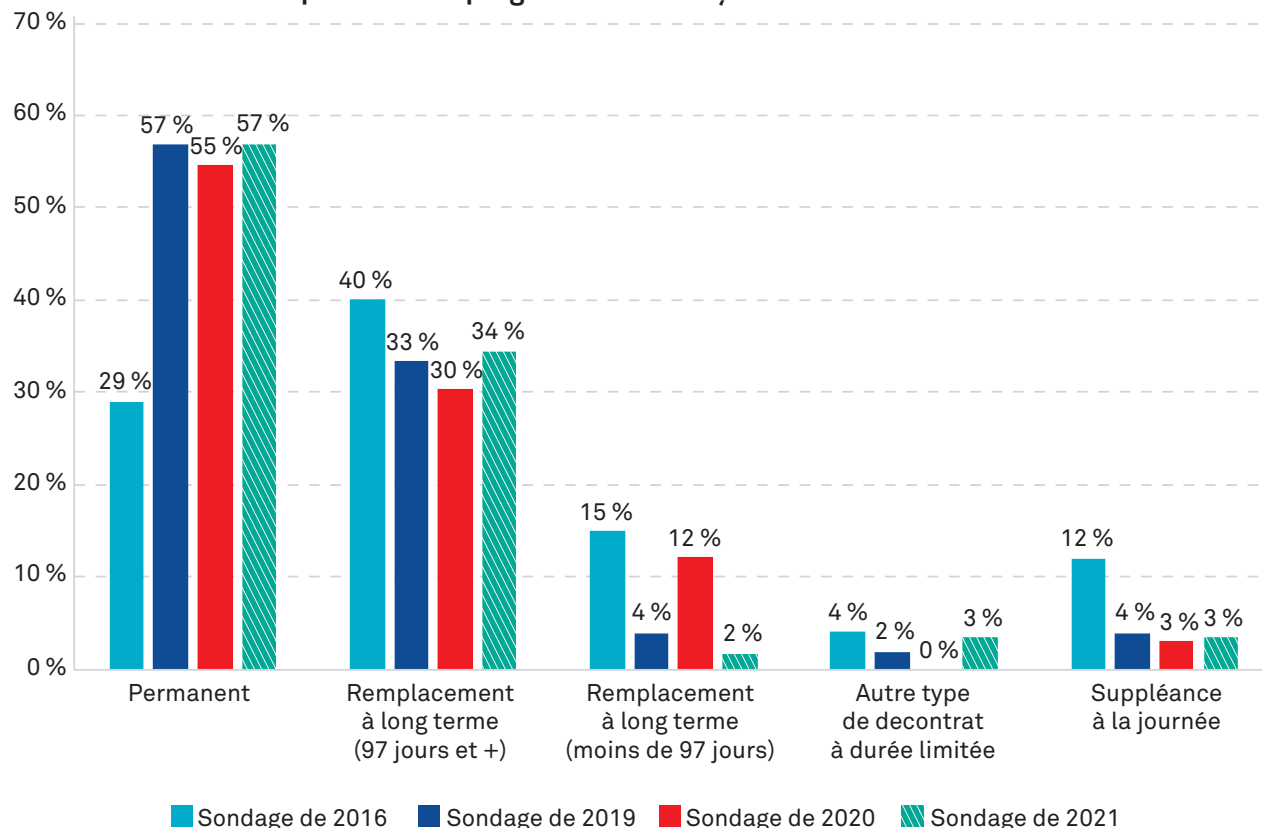
Huit diplômés résidant en Ontario qualifiés pour enseigner en français sur dix ont commencé leur carrière en enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021 dans un poste permanent (40 %) ou avec un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (40 %). Neuf pour cent font état d'autres contrats de plus courte durée, et seulement 11 % ont commencé sur des listes de suppléance.

Pour la plupart des enseignants qui commencent leur carrière sur des listes de suppléance à la journée, cette situation précaire n'est que de courte

durée. À la fin de la première année scolaire, ils n'étaient que 3 % à être toujours sur des listes de suppléance à la journée selon notre sondage de 2021. La plupart des répondants détenaient un poste permanent (57 %) ou de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (34 %), et les 5 % restants, un contrat de plus courte durée.

Le statut des contrats en fin d'année en 2016 était très différent de la tendance des trois dernières années. Cette année-là, seulement 29 % d'entre eux détenaient un contrat permanent à la fin de leur première année de carrière, et 12 % se trouvaient toujours sur des listes de suppléance à la journée.

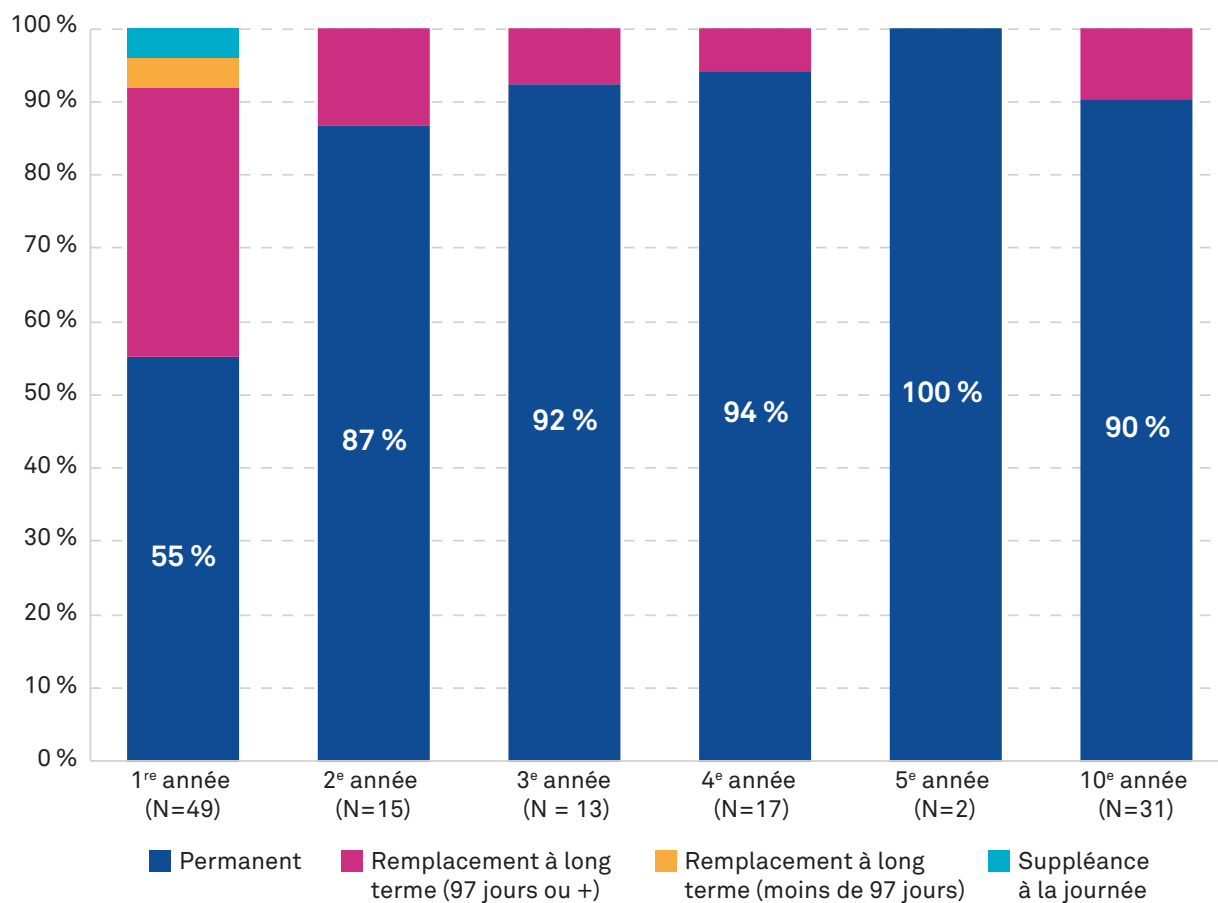
Types de contrats en enseignement à la fin de la 1^{re} année scolaire, diplômés d'un programme en français résidant en Ontario



L'amélioration substantielle des types d'emplois qu'ont obtenus les diplômés qualifiés pour enseigner en français en première année de carrière résidant en Ontario et certifiés au cours des cinq dernières années constitue une autre indication de la pénurie de personnel enseignant qualifié pour enseigner en français.

Le pourcentage d'enseignants qualifiés pour enseigner en français résidant en Ontario et ayant un emploi permanent en début de carrière augmente de façon régulière, passant de 55 % à la première année de carrière à 92 % à la troisième année de carrière, puis à 100 % à la cinquième année de carrière.

Types de contrats des diplômés d'un programme en français résidant en Ontario en 2021, selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale



La plupart des enseignants détenant des titres de compétence en formation à l'enseignement en français de l'extérieur de la province trouvent rapidement un emploi ou un poste permanent dans leur domaine

Les répondants qualifiés pour enseigner en français à l'extérieur de la province sont relativement peu nombreux dans le sondage de cette année. Deux de ces nouveaux enseignants sur sept (29 %) en première année de carrière sur le marché du travail en Ontario pendant l'année scolaire 2020-2021 déclarent ne pas détenir un emploi en enseignement. Un seul répondant a déclaré se trouver sur des listes de suppléance à la journée vers la fin de l'année, les autres détenant un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours ou un contrat permanent en enseignement.

Les sept membres de l'Ordre formés à l'extérieur de la province en deuxième année de carrière déclarent tous avoir un contrat permanent en enseignement⁴⁸.

La moitié de ces enseignants qualifiés pour enseigner en français en première et en deuxième année de carrière travaillent dans un conseil scolaire de langue française en Ontario, 42 %, dans un conseil scolaire de langue anglaise et 8 %, dans une école indépendante de l'Ontario.

Ces enseignants qualifiés pour enseigner en français ont suivi des parcours variés pour obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario. Deux sur cinq (41 %) sont des immigrants au Canada, un sur quatre (25 %) vient d'une autre province canadienne et un sur trois (35 %) est un Ontarien qui a suivi sa formation à l'enseignement dans une autre province avant de revenir en Ontario et d'y obtenir l'autorisation d'enseigner.

⁴⁸ Dans notre sondage de 2020, les 33 enseignants qualifiés pour enseigner en français à l'extérieur de la province avaient déclaré détenir un emploi et deux sur trois d'entre eux occupaient un poste permanent en enseignement.

9. Conclusions

Avec un nombre nettement inférieur de nouveaux enseignants de l'Ontario certifiés chaque année depuis 2015, une augmentation des départs à la retraite et une croissance des inscriptions à l'élémentaire et au secondaire dans certaines régions, le marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario est beaucoup moins concurrentiel pour les nouveaux enseignants aujourd'hui que par le passé. Moins d'enseignants en début de carrière sans emploi se disputent les affectations de suppléance à la journée, les contrats de remplacement à long terme et les postes permanents vacants dans toute la province. Un plus grand nombre d'enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés trouvent un premier emploi dans la province et surtout dans les conseils scolaires de l'Ontario.

L'analyse des réponses au sondage mené auprès des enseignantes et enseignants en début de carrière en 2021 confirme que la pénurie de personnel enseignant à l'élémentaire et au secondaire en Ontario s'aggrave et qu'elle est de plus en plus répandue. Le taux de chômage se trouve maintenant à un niveau jamais vu en 15 ans. À l'échelle de la province, le taux de chômage des diplômés en enseignement de l'Ontario au cours

des cinq premières années suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner n'est que de 2 %. Il n'y a plus de réserve d'enseignants en début de carrière sans emploi pour alimenter les listes de suppléance à la journée et pourvoir les futurs contrats de remplacement à long terme et postes permanents.

Les conseils scolaires de langue française ont déjà recours à l'embauche de centaines de personnes non qualifiées parce qu'ils ne trouvent pas suffisamment d'enseignants agréés et qualifiés pour enseigner en français. Malgré une demande toujours élevée, les programmes de français langue seconde sont de plus en plus limités par la pénurie d'enseignants qualifiés pour enseigner le FLS. Les enseignants de sciences et de mathématiques aux cycles intermédiaire-supérieur sont en nombre insuffisant. Le surplus d'enseignants qualifiés pour enseigner en anglais aux cycles primaire-moyen est aussi terminé, comme en témoigne la chute du taux de chômage à seulement 3 % pour les enseignants en première année de carrière possédant ces qualifications en 2021.

Le nombre d'enseignants nouvellement certifiés chaque année ne devrait être

qu'égal au nombre prévu de départs à la retraite au cours des prochaines années, une situation jamais vue depuis que nous avons commencé à suivre l'offre et la demande provinciales il y a 20 ans. Des changements rapides à la politique de la formation à l'enseignement, accompagnés d'une augmentation du financement des facultés d'éducation, sont nécessaires pour augmenter l'offre annuelle de nouveaux enseignants qualifiés pour enseigner en français et en anglais, de même que pour enseigner le français langue seconde, et ce, à tous les cycles au cours des prochaines années.

Le certificat de qualification et d'inscription temporaire a appuyé la dotation des listes de suppléance à la journée des conseils scolaires au cours de la seconde moitié de l'année scolaire 2020-2021 en ajoutant plus d'un millier d'étudiants à l'effectif enseignant. Cet ajout ponctuel d'enseignants qualifiés a puisé des diplômés dans la cohorte de 2021. Ainsi, cette cohorte est déjà prise en compte dans l'effectif enseignant de 2020-2021 et réduira les nouveaux ajouts nets pour 2021-2022. Par conséquent, on s'attend à ce que l'année scolaire 2021-2022 présente de plus grands défis en matière de recrutement d'enseignants que ceux auxquels les conseils scolaires ont fait face ces dernières années.

Les nouveaux enseignants de l'Ontario ont fait quelques gains en 2021, comme en témoigne la réduction de la précarité de l'emploi chez les enseignants en première année de carrière. Un plus petit nombre de ces enseignants ont dû continuer à travailler comme suppléants jusqu'à la fin de l'année scolaire. Un plus grand nombre s'est vu confier des contrats de remplacement à long terme. Le fait que les conseils scolaires ont épuisé leurs listes de suppléance à la journée pour attribuer les contrats à durée déterminée est l'envers de la médaille. Sans l'ajout des titulaires d'un certificat temporaire disponibles pendant l'année scolaire 2021-2022, les difficultés de recrutement pour la suppléance augmenteront probablement.

Bien qu'un plus grand nombre d'enseignants en première année de carrière obtiennent des contrats de remplacement à long terme en 2021, les postes permanents précoces restent difficiles à obtenir, surtout pour les enseignants qualifiés pour enseigner en anglais du système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario. La modification récente des règlements d'embauche de l'Ontario devrait améliorer davantage la progression de carrière des nouveaux enseignants en permettant à un plus grand nombre d'entre eux d'obtenir rapidement des emplois permanents dans les années à venir.

10. Méthodologie

Objectif et parrainage de l'étude

L'étude sur la transition à l'enseignement est fondée sur des sondages annuels envoyés aux diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en Ontario qui en sont à leurs premières années de carrière depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario. L'échantillonnage inclut aussi les Ontariennes et Ontariens nouvellement certifiés dans la province après avoir obtenu un diplôme en enseignement 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 qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario par la suite.

L'étude procure chaque année 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 traitent de la situation d'emploi en début de carrière, de même que du taux de chômage et de sous-emploi par qualification, langue et région géographique. Nous suivons la progression du personnel enseignant de la suppléance à la journée à un poste permanent dans les premières années de carrière. Les questions portent sur

l'insertion professionnelle, l'évaluation des programmes de formation à l'enseignement, les activités de perfectionnement professionnel et les besoins continus. Les sondages abordent aussi les raisons pour lesquelles certains nouveaux enseignants poursuivent d'autres carrières s'ils décident de quitter la profession enseignante en Ontario.

Les données démographiques relatives au corps enseignant, de même que l'offre et la demande d'enseignants nouvellement certifiés dans la province, ont profondément changé au cours des 20 dernières années. L'étude fournit une analyse de la fluctuation de l'équilibre entre le nombre de postes offerts et le nombre de pédagogues cherchant du travail d'une année à l'autre.

À compter du milieu des années 2000, nos rapports ont également mis en évidence la pénurie grandissante d'emplois pour les nouveaux membres de la profession toujours plus nombreux d'année en année, le taux de chômage atteignant un sommet en 2013. Cette tendance de l'offre et de la demande en enseignement s'est renversée à partir de 2014, et la situation est maintenant en nette amélioration pour les pédagogues

qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner depuis ce temps.

Ces sondages et rapports sont organisés par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. C'est le ministère de l'Éducation de l'Ontario qui a financé les sondages annuels de 2001 à 2018. L'Ordre a mis à disposition des ressources supplémentaires pour poursuivre l'étude depuis lors.

Conception du sondage et mode de distribution

Nous menons des sondages auprès des enseignantes et enseignants au cours de la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario qui 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 données démographiques.

Les sondages menés auprès des diplômés de l'Ontario qui enseignent depuis plus d'un an et auprès 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 données démographiques.

Les enseignants ont reçu l'invitation à participer au sondage en mai 2021. Cette année, les groupes comprenaient

les diplômés de 2020, de 2019, de 2018, de 2017, de 2016 et de 2011 d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario, ainsi que les enseignants formés et autorisés à enseigner dans une autre province canadienne ou à l'étranger qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2020 et en 2019. En outre, tous les membres à qui l'on a octroyé un certificat de qualification et d'inscription temporaire avant le 14 mai 2021 ont reçu un court questionnaire sur leur situation professionnelle à la suite de cette forme temporaire d'autorisation d'enseigner établie pour pallier la pénurie d'enseignants pendant la pandémie.

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

Plan d'échantillonnage et administration des sondages

Nous avons pris des échantillons aléatoires 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, signé par le registraire de l'Ordre, de présentation et de sollicitation pour participer au sondage. Un second courriel les invitait à participer au

sondage correspondant à leur cohorte et à leur langue de communication avec l'Ordre, et leur fournissait une adresse URL pour y répondre. Nous avons 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 contenue dans le tableau de l'Ordre les concernant. En guise de mesure incitative, nous offrons aux répondants l'occasion de 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 2021, nous avons sondé tous les membres en règle de l'Ordre diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario en 2020, tous ceux qui ont reçu un certificat temporaire en 2021 et tous les enseignants diplômés à l'extérieur de la province. Pour les diplômés de l'Ontario certifiés en 2019, les échantillons aléatoires représentaient 50 % des membres, et pour ceux qui ont été certifiés plus tôt, ils représentaient 25 % des membres.

Étant donné le nombre moins important de diplômés qualifiés pour enseigner en français en début de carrière, 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 est incomplète ne sont pas inclus dans l'analyse. Les questionnaires dont les sections portant sur la situation d'emploi et les données démographiques sont complètes, mais dont les autres sections ne sont pas nécessairement toutes complètes sont inclus dans l'analyse. Ce procédé vise à réduire au minimum toute inexactitude pouvant découler de la différence de temps imparti pour répondre au sondage.

Pour le sondage de 2021, nous avons reçu 3 313 réponses d'enseignantes et d'enseignants de cinq groupes ayant reçu une version distincte du sondage, soit une proportion d'environ 21 % de l'ensemble des invitations, un échantillon représentant 15 861 membres de l'Ordre. Les taux de réponse pour les cinq sondages distincts varient entre 15 et 33 %, et les marges d'erreur, entre 2,6 et 4,5 %. La marge d'erreur globale est de 1,5 %, avec un intervalle de confiance de 95 %.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/ groupe	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur* (en %)
Tous les groupes	15 861	3 313	21	1,5
Diplômés de l'Ontario de 2020	4 392	1 081	25	2,6
Diplômés de l'Ontario de 2011	2 261	391	17	4,5
Diplômés de l'Ontario de 2011, 2016, 2017 et 2018	5 391	794	15	3,2
Enseignants formés à l'extérieur de la province certifiés en 2019 et en 2020	1 889	405	21	4,3
Titulaires d'un certificat temporaire en 2021	1 928	642	33	3,2

* Marges d'erreur pour des résultats de sondages aléatoires de taille équivalente.

Le taux de réponse au sondage a diminué au cours des dernières années. La moyenne a chuté de 37 % en 2011 à 15 % en 2019, mais est remontée à 22 et à 21 % en 2020 et en 2021. Le déclin des dernières années est observable chez tous les groupes sondés. 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 à l'égard des 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.

L'augmentation des taux de réponse en 2020 et en 2021 est probablement associée au fait que l'enseignement en présentiel a cessé dans chacune de ces deux années scolaires en Ontario et dans de nombreux autres territoires de compétence où résidaient des enseignants agréés de l'Ontario en début de carrière. Cette situation particulière a facilité la tâche aux enseignants sondés en mai de ces deux années, la plupart d'entre eux enseignant en ligne sur des ordinateurs à leur disposition tout au long de la journée.

Le taux de réponse des diplômés en première année de carrière de 25 % et le taux de réponse global de 21 % sont considérés comme de bons taux pour les sondages en ligne. En plus de l'importance personnelle que revêt le sujet du sondage pour les répondants, le tirage et les deux courriels de rappel contribuent à l'obtention d'un taux de réponse élevé.

11. Données démographiques

Diplômés de l'Ontario (N = 2 232)

Trois des sondages concernaient les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario ou d'un autre établissement actif 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 pour 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 d'années ils attendent avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner (N = 2 232).

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

	2020	2019	2018	2017	2016
Diplôme obtenu la même année	91 %	88 %	98 %	100 %	99 %
Diplôme obtenu l'année précédente	5	9	2	0	0
Diplôme obtenu deux ans plus tôt	2	2	0	0	0
Diplôme obtenu plus de deux ans plus tôt	2	1	0	0	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 2020.

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2011
Primaire-moyen	46 %	45 %	48 %	53 %	48 %	45 %
Moyen-intermédiaire	16	18	10	16	18	20
Intermédiaire-supérieur	34	34	32	30	24	30
Éducation technologique	4	3	10	1	10	5

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2011
Facultés d'éducation de l'Ontario	93 %	93 %	94 %	92 %	97 %	95 %
Programmes autorisés par consentement ministériel*	7	7	6	8	3	5

* Comprend l'Université Redeemer, laquelle est autorisée 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

	2020	2019	2018	2017	2016	2011
Anglais	93 %	93 %	90 %	89 %	97 %	80 %
Français	7	7	10	11	3	20

Répondants déclarant avoir obtenu une ou plusieurs qualifications additionnelles

		2020	2019	2018	2017	2016
Obtention d'au moins une qualification additionnelle		71 %	82 %	88 %	89 %	91 %
Obtention d'au moins deux qualifications additionnelles		46	62	75	77	76
	Cycle	2020	2019	2018	2017	2016
Obtention de la qualification additionnelle <i>French as a Second Language</i> ou d'une formation équivalente	PM	19 %	20 %	27 %	24 %	12 %
	MI	29	25	15	42	40
	IS	11	10	18	16	5
Obtention d'une qualification additionnelle ou d'une qualification de base additionnelle en mathématiques	PM	35	51	53	45	49
	MI	25	41	40	8	20
	IS	22	17	25	20	18

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2011
Femme	76 %	79 %	73 %	80 %	87 %	57 %
Homme	23	20	26	19	13	43
Autre	1	1	1	1	0	0

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2011
Première carrière	81 %	81 %	81 %	89 %	76 %	63 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	19	19	19	11	24	37

Tranches d'âges selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2020	2019	2018	2017	2016	2011
18 à 24 ans	23 %	13 %	< 1 %	0 %	0 %	0 %
25 à 34 ans	62	76	85	90	88	42
35 à 44 ans	11	8	10	5	8	36
45 à 54 ans	4	3	4	5	4	16
55 à 64 ans	0	0	1	0	0	6
65 ans et +	0	< 1	0	0	0	0

Titulaires d'un certificat de qualification temporaire (N = 642)

Nous avons envoyé un sondage aux nouveaux membres de l'Ordre détenant un certificat de qualification et d'inscription temporaire en 2021. Voici le profil démographique des répondants (N = 642).

Cycles de qualification	
Primaire-moyen	55 %
Moyen-intermédiaire	17
Intermédiaire-supérieur	26
Éducation technologique	1

Langue du programme de formation à l'enseignement	
Anglais	94 %
Français	6

Source de formation à l'enseignement	
Facultés d'éducation de l'Ontario	94 %
Programmes autorisés par consentement ministériel*	6

* Comprend l'Université Redeemer, laquelle est autorisée en vertu d'une loi spéciale de l'Assemblée législative de l'Ontario.

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	72 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	28

Programme comprenant la qualification pour enseigner le FLS	
Cycle	Qualification pour enseigner le FLS
PM	12 %
MI	24
IS	22

Genre	
Femme	86 %
Homme	13
Autre	1

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	46 %
25 à 34 ans	44
35 à 44 ans	7
45 à 54 ans	3
55 à 64 ans	0
65 ans et +	0

Enseignants nouvellement arrivés au Canada (N = 221)

Profil démographique des répondants nouvellement arrivés au Canada ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2019 et en 2020 (N = 221) :

Qualifications pour enseigner en Ontario, selon les cycles

Primaire-moyen	18 %
Moyen-intermédiaire	31
Intermédiaire-supérieur	44
Éducation technologique	1
Autre combinaison	6

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	93 %
Français	5
Autre	2

Genre

Femme	88 %
Homme	11
Autre	1

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Première carrière	82 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	18

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	0 %
25 à 34 ans	29
35 à 44 ans	52
45 à 54 ans	14
55 à 64 ans	5
65 ans et +	0

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

Aucune	2 %
Moins d'un an	3
1 à 2 ans	11
3 à 5 ans	24
6 à 10 ans	33
Plus de 10 ans	27

Provinces et pays dans lesquels les répondants nouvellement arrivés au Canada ont enseigné avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario

Inde	39 %
États-Unis	7
Jamaïque	5
Royaume-Uni	4
Autres provinces canadiennes	4
Pakistan	3
Afrique du Sud	3

42 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) (N = 71)

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, selon les cycles	
Primaire-moyen	68 %
Moyen-intermédiaire	3
Intermédiaire-supérieur	28
Éducation technologique	0
Autre combinaison	1

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	90 %
Français	10

Genre	
Femme	83 %
Homme	16
Autre	1

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	13 %
25 à 34 ans	73
35 à 44 ans	7
45 à 54 ans	6
55 à 64 ans	0
65 ans et +	1

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Première carrière	80 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	20

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

Aucune	42 %
Moins d'un an	16
1 à 2 ans	24
3 à 5 ans	7
6 à 10 ans	7
Plus de 10 ans	4

* Les territoires de compétence suivants sont ceux où ces enseignants ont acquis le plus fréquemment leur expérience : Royaume-Uni, Québec, Nouvelle-Zélande, Alberta, Colombie-Britannique et Chine.

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 (N = 43)

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 Daemen, Collège D'Youville, Collège Medaille et Université de Niagara :

Qualifications pour enseigner, selon les cycles

Primaire-moyen	63 %
Moyen-intermédiaire	2
Intermédiaire-supérieur	28
Éducation technologique	0
Autre combinaison	7

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

Genre	
Femme	86 %
Homme	12
Autre	2

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	2 %
25 à 34 ans	57
35 à 44 ans	36
45 à 54 ans	5

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	35 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	65

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario	
Aucune	89 %
Moins d'un an	2
1 à 2 ans	2
3 à 5 ans	2
6 à 10 ans	5

Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario (N = 36)

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, selon les cycles	
Primaire-moyen	45 %
Moyen-intermédiaire	8
Intermédiaire-supérieur	39
Éducation technologique	0
Autre combinaison	8

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	86 %
Français	11
Français et anglais	3

Genre	
Femme	84 %
Homme	16
Autre	0

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	3 %
25 à 34 ans	41
35 à 44 ans	28
45 à 54 ans	17
55 à 64 ans	11

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	78 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	22

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario*	
Aucune	6 %
Moins d'un an	11
1 à 2 ans	19
3 à 5 ans	19
6 à 10 ans	14
Plus de 10 ans	31

* Québec. L'Alberta et la Colombie-Britannique sont les provinces le plus fréquemment représentées.

12. Glossaire

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

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

Certificat de qualification et d'inscription temporaire

– Autorisation d'enseigner en Ontario, valable seulement en 2021, constituant une mesure d'urgence ponctuelle pour pallier la pénurie de personnel enseignant dans les écoles pendant la pandémie de COVID-19

Collèges frontaliers américains

– Collèges de l'État de New York qui comprennent le Collège Canisius, le Collège Daemen, le Collège D'Youville, le Collège Medaille et l'Université de 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 et/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 et/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 l'Université Redeemer)

Diplômés d'un programme en

anglais – Diplômés du 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 de français langue seconde (FLS) – Personnes qui enseignent le FLS et/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 qualifiés pour enseigner en anglais – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais qui ne sont pas employés ou qualifiés pour enseigner le FLS ou pour enseigner dans un conseil scolaire de langue française

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

Facultés d'éducation universitaires financées 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 – Situation d'enseignant actif sur le marché de l'emploi durant l'année scolaire qui ne se déclare pas au chômage, qui peut travailler à temps plein ou à temps partiel, qui dit avoir travaillé en enseignement autant qu'il le voulait au cours de l'année scolaire et qui peut occuper un emploi permanent, faire des remplacements à long terme ou de la suppléance à la journée

Poste permanent en enseignement –

Poste à temps plein ou à temps partiel qui ne comporte pas de date définitive de fin d'emploi

Programmes de formation à l'enseignement autorisés par le ministère de l'Éducation –

Programmes de formation à l'enseignement ayant une autorisation particulière du Ministère, comme les programmes de l'Université Charles-Sturt, de l'Université de Niagara (Ontario) et de l'Université Tyndale (l'Université Redeemer, aussi autorisée, mais en vertu d'une loi spéciale de l'Assemblée législative de l'Ontario, a été incorporée à cette définition à des fins d'analyse)

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 – Qui désire travailler davantage comme enseignante ou enseignant pendant l'année scolaire

Suppléante/suppléant – 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

Dans nos sondages, nous avons demandé aux enseignantes et enseignants en première année de carrière d'exprimer leur niveau d'accord ou de désaccord 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 ont 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 est établie sur une échelle de 1 à 5 allant de «pas du tout d'accord» à «entièrement d'accord», et le détail des résultats est présenté ci-dessous. 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; plus ou moins d'accord = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1

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

* Appui aux apprenants de l'anglais : seules les réponses des diplômés d'un programme en anglais sont incluses

** Appui aux apprenants du français : seules les réponses des diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et des diplômés d'un programme en français sont incluses

*** Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario : seules les réponses des diplômés d'un programme en français sont incluses

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; plus ou moins d'accord = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1

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

* Appui aux apprenants de l'anglais : seules les réponses des diplômés d'un programme en anglais sont incluses

** Appui aux apprenants du français : seules les réponses des diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et des diplômés d'un programme en français sont incluses

*** Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario : seules les réponses des diplômés d'un programme en français sont incluses

Enseignants à l'élémentaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

Réponses : entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; plus ou moins d'accord = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1

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

* Appui aux apprenants de l'anglais : seules les réponses des diplômés d'un programme en anglais sont incluses

** Appui aux apprenants du français : seules les réponses des diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et des diplômés d'un programme en français sont incluses

*** Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario : seules les réponses des diplômés d'un programme en français sont incluses

Enseignants au secondaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

Réponses : entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; plus ou moins d'accord = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1

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

* Appui aux apprenants de l'anglais : seules les réponses des diplômés d'un programme en anglais sont incluses

** Appui aux apprenants du français : seules les réponses des diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et des diplômés d'un programme en français sont incluses

*** Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario : seules les réponses des diplômés d'un programme en français sont incluses

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

Affirmation : Le perfectionnement professionnel constitue une grande priorité dans ma carrière.

Réponses : entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; plus ou moins d'accord = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1

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

* Appui aux apprenants de l'anglais : seules les réponses des diplômés d'un programme en anglais sont incluses

** Appui aux apprenants du français : seules les réponses des diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et des diplômés d'un programme en français sont incluses

*** Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario : seules les réponses des diplômés d'un programme en français sont incluses

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

Affirmation : Le perfectionnement professionnel constitue une grande priorité dans ma carrière.

Réponses : entièrement d'accord = 5; plutôt d'accord = 4; plus ou moins d'accord = 3; pas vraiment d'accord = 2; pas du tout d'accord = 1

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

* Appui aux apprenants de l'anglais : seules les réponses des diplômés d'un programme en anglais sont incluses

** Appui aux apprenants du français : seules les réponses des diplômés qualifiés pour enseigner le FLS et des diplômés d'un programme en français sont incluses

*** Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario : seules les réponses des diplômés d'un programme en français sont incluses

14. Annexe 2

Départs à la retraite annuels du personnel enseignant et nouvelle méthode de prévision des départs à la retraite

Départs à la retraite du personnel enseignant

Les prévisions quant aux départs à la retraite du personnel enseignant pour les années 2021 et 2022 sont établies selon :

- les tendances anticipées dans les rapports du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario jusqu'en 2020;
- 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 de PRISM comprend des prévisions provenant du Conseil 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 2020 comme base et en déployant la tendance à la hausse décrite par PRISM. Les prévisions de pertes dues aux décès et à d'autres facteurs de préretraite ne sont pas incluses. 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 en matière de nouveau personnel enseignant pour les années 2021 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 2020;
- les admissions au programme de maîtrise en enseignement à l'Université de Toronto de 2017 à 2020;
- les tendances en matière de financement par le 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 qu'au nombre d'autorisations d'enseigner délivrées à ces diplômés. Cela 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 américain 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 de la part 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 l'Université Redeemer exerçant leurs activités en Ontario.

Le sondage sur la transition à l'enseignement de 2021 confirme que le surplus de personnel enseignant en Ontario est terminé. Il faut agir rapidement pour nous assurer qu'il y aura suffisamment d'enseignants qualifiés dans les classes de l'Ontario dans les années à venir.

Les enseignants de français langue seconde et ceux qui enseignent en français tirent parti d'une très 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 poursuit.

Au cours des dernières années, la situation professionnelle des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais s'est considérablement améliorée. Le bassin d'enseignants sans emploi créé par les années de surplus s'épuise comme source d'embauche future des conseils scolaires.

La pression exercée sur les conseils scolaires est manifeste, comme le montrent le certificat temporaire, une mesure d'urgence instaurée pour les étudiants de la formation à l'enseignement afin de pourvoir les postes vacants sur les listes de suppléance à la journée en 2021 dans les conseils scolaires de langue anglaise et de langue française, et le nombre élevé de personnes non qualifiées embauchées en vertu d'une permission intérimaire pour pourvoir les postes vacants dans les conseils scolaires de langue française.

Les prévisions du nombre annuel de nouveaux enseignants agréés dans les années à venir sont bien en deçà des besoins de la province pour combler les départs à la retraite des enseignants et la croissance du nombre d'inscriptions au cours des prochaines années.

La province a un besoin urgent d'augmenter le nombre de nouveaux enseignants pour pourvoir les postes vacants et répondre aux besoins en suppléance dans les années à venir.



**Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario**

L'organisme de réglementation
de l'enseignement en Ontario

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