



Ontario
College of
Teachers

Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Transition à l'enseignement 2018



Transition à l'enseignement 2018

En 2018, le taux de chômage nettement plus bas chez les enseignantes et enseignants en début de carrière indique que le surplus de personnel enseignant en Ontario, qui dure depuis 10 ans, tire à sa fin.

Les enseignants qui enseignent en français continuent d'être très en demande; les plus récentes données sur l'emploi confirment des pénuries pour ce groupe de pédagogues.

Les enseignants de français langue seconde (FLS) sont eux aussi très en demande, car de nombreuses régions de la province font face à des pénuries.

Le taux de chômage des enseignantes et enseignants anglophones en première année de carrière est passé sous la barre des 10 %. Toutefois, la précarité des conditions contractuelles persiste pendant des années pour nombre d'enseignants de conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS.

Au cours des prochaines années, on s'attend à connaître des pénuries d'enseignants beaucoup plus importantes que celles qui touchent les enseignants francophones depuis déjà quelques années.

Frank McIntyre
Elizabeth Malczak
David Tallo



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



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



[oct-ooeo.ca/twfr](https://twitter.com/oct-ooeo.ca/twfr)



[oct-ooeo.ca/pifr](https://www.pinterest.com/oct-ooeo.ca/pifr)



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



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

Français langue seconde et programmes en français – explication :

Les élèves qui fréquentent les écoles de langue anglaise de l'Ontario doivent étudier le français langue seconde (FLS) de la 4^e à la 8^e année et obtenir au moins un crédit en FLS au secondaire.

Dans les écoles de langue anglaise, les élèves peuvent étudier le français (de base) comme matière ou choisir un programme de français intensif ou d'immersion française (où le français est la langue d'enseignement pour au moins la moitié des heures de cours totales à chaque niveau).

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 curriculum est enseigné exclusivement en français, exception faite 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	1. Sommaire
1	Étude exhaustive sur les enseignantes et enseignants de l'Ontario en début de carrière
3	Historique de l'offre de nouveau personnel enseignant et des départs à la retraite en Ontario
7	Points saillants du sondage de 2018
10	Marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les diplômés de l'Ontario en début de carrière
12	Contexte des procédures d'embauche
14	2. Situation d'emploi en Ontario
14	Les enseignants en début de carrière font état de gains importants au chapitre de la situation d'emploi
19	Meilleure situation d'emploi à tous les cycles d'enseignement
21	Les enseignants en première année de carrière de toutes les régions géographiques de l'Ontario signalent un faible taux de chômage
24	Les enseignants francophones et anglophones résidant en Ontario en première année de carrière jouissent d'un taux de chômage plus bas
27	Les contrats de travail précaires persistent au cours des premières années de carrière malgré les gains obtenus en matière d'emploi
28	Les contrats de travail en première année de carrière diffèrent grandement selon les qualifications en matière de langue d'enseignement
31	L'avancement professionnel demeure lent chez les enseignants anglophones (qui n'enseignent pas le FLS) dans les conseils scolaires de langue anglaise
33	Les possibilités d'emploi permanent incitent certains diplômés de l'Ontario à commencer leur carrière ailleurs que dans le système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario
36	Moins d'enseignants cherchent un emploi dans d'autres provinces et à l'étranger
37	La situation d'emploi s'améliore pour tous les groupes d'enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés
41	3. Recherche d'emploi et autres emplois
41	Un grand nombre d'enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner sont toujours disposés à déménager, mais ils sont de plus en plus nombreux à chercher un emploi au sein des conseils scolaires locaux
44	Malgré l'amélioration du marché du travail en enseignement, bon nombre d'enseignants continuent de compléter leur revenu avec d'autres emplois, certains dans le cadre d'un autre plan de carrière

- 46 **4. Expérience en enseignement au cours des premières années de carrière**
- 46 Affectations variées au cours de la première année de carrière; liste de suppléance typique
- 47 Affectations jugées appropriées durant la première année de carrière
- 48 Insécurité toujours présente pour de nombreux nouveaux enseignants, mais plusieurs sont optimistes quant à leur carrière en enseignement
- 49 **5. Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement**
- 49 Les récents diplômés ont une opinion positive de la formation à l'enseignement
- 50 Contenu et domaines de compétences ciblés
- 53 Le sondage de 2018 fournit des données préliminaires sur les effets du programme de formation à l'enseignement prolongé
- 55 L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé
- 57 Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière
- 60 **6. Suppléance à la journée**
- 60 La majorité des enseignants en première année d'enseignement résidant en Ontario commencent leur carrière à titre de suppléants, et bon nombre d'entre eux le demeurent pendant deux ans ou plus
- 61 Les enseignants en première année de carrière sur les listes de suppléance en Ontario obtiennent maintenant plus de journées de travail et ils sont plus nombreux à se considérer comme pleinement employés
- 63 L'expérience en suppléance à la journée s'améliore pour les enseignants anglophones dans les conseils scolaires au fur et à mesure que le marché de l'emploi se désengorge
- 65 Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants
- 68 **7. Attachement à la profession**
- 68 Taux d'attrition beaucoup plus élevé en 2018 qu'en 2005, année précédant le surplus

72	8. Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français
72	Contexte annuel de l'offre de formation à l'enseignement en français
73	Taux de réponse des diplômés d'un programme en français plus bas que celui des diplômés d'un programme en anglais
74	Aucun diplômé francophone ne se déclare au chômage, et ce, pour la deuxième année consécutive
75	Les diplômés de programmes en français enseignant en Ontario obtiennent vite un poste permanent en enseignement
78	Les enseignants nouvellement certifiés qui viennent de l'extérieur de la province et détiennent des titres de compétence en français trouvent aussi rapidement un emploi ou un poste permanent dans leur domaine en Ontario
79	9. Conclusions
82	10. Méthodologie
82	Objectif et parrainage de l'étude
83	Conception du sondage et mode de distribution
83	Plan d'échantillonnage et administration des sondages
84	Taux de réponse et marges d'erreur
86	11. Renseignements démographiques
86	Diplômés de l'Ontario
89	Enseignants nouvellement arrivés au Canada
89	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 collègues frontaliers de l'État de New York)
90	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
91	Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario
92	Auto-identification raciale volontaire
93	12. Glossaire
96	13. Annexe
96	Évaluation des connaissances professionnelles et des compétences pédagogiques de base

1. Sommaire

Étude exhaustive sur les enseignantes et enseignants de l'Ontario en début de carrière¹

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

- dans une faculté d'éducation de l'Ontario;
- en suivant un programme spécialement autorisé par le ministère de la Formation et

des Collèges et Universités de l'Ontario;

- dans une autre province ou à l'étranger.

En mai 2018, nous avons envoyé un lien vers notre sondage à des enseignantes et enseignants devenus membres de l'Ordre en 2008 et entre 2013 et 2017, et qui étaient tous membres en règle à ce moment-là. Au total, 3 155 enseignants y ont participé. Le taux de réponse était de 14 à 24 %, avec une moyenne globale de 18 %. La marge d'erreur globale était de 1,7 %, variant de 2,6 à 5,4 % pour chaque composante individuelle du sondage, 19 fois sur 20.

Relevé de tous les groupes et de tous les répondants

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/ groupe	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Tous les groupes	17 927	3 155	18 %	1,7 %
Diplômés de l'Ontario de 2017	4 087	974	24	3,1
Diplômés de l'Ontario de 2016	2 293	469	20	4,5
Diplômés de l'Ontario de 2008, 2013, 2014 et 2015	9 746	1 379	14	2,6
Autres enseignants certifiés en 2017 et en 2016	1 801	333	18	5,4

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

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

Diplômés des programmes en français en Ontario

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Toutes les années	2 610	348	13 %	5,3 %
2017	289	55	19	13,2
2016	58	6	10	40
2008, 2013, 2014 et 2015	2 263	287	13	5,8

* Nombre de diplômés résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 46 en 2017, 4 en 2016 et 221 de 2008 à 2015

Diplômés en éducation technologique

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Toutes les années	746	88	12 %	10,5 %
2017	33	9	27	32,7
2016	54	13	24	27,2
2008, 2013, 2014 et 2015	659	66	10	12,1

* Nombre de diplômés résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 9 en 2017, 12 en 2016 et 64 de 2008 à 2015

Les diplômés des programmes en français représentent moins d'enseignants, donc moins de répondants; les marges d'erreur sont plus élevées pour ce sous-groupe. Voir le tableau «*Diplômés des programmes en français en Ontario*» ci-dessus.

Les diplômés en éducation technologique représentent également moins d'enseignants, et les marges d'erreur sont plus élevées pour ce sous-groupe. Voir le tableau «*Diplômés en éducation technologique*» ci-dessus.

Ce rapport sur les résultats du sondage de 2018 porte sur le personnel enseignant qui habite en Ontario, dans d'autres provinces et à l'étranger. Il traite

de la situation ainsi que de l'expérience connexe dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario, les écoles indépendantes ainsi que celles d'autres provinces et de l'étranger. De plus, le rapport documente les projets des enseignants qui n'étaient pas sur le marché de l'emploi en enseignement au moment du sondage.

Pour illustrer la nature des présentations qui suivent, il faut examiner l'approche suivante des résultats compilés pour les diplômés des programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario certifiés en 2017. Le rapport comporte une analyse approfondie de leurs réponses et présente le taux de chômage et de sous-emploi pour l'ensemble

des répondants qui cherchaient activement un emploi au cours de l'année scolaire 2017-2018, qu'ils habitent en Ontario ou ailleurs, qu'ils aient cherché un emploi uniquement dans les écoles indépendantes, dans les écoles financées par les fonds publics ou les deux, et qu'ils aient cherché un emploi dans la province, ailleurs ou les deux. Le rapport fournit ensuite plus de détails sur les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement basé en Ontario qui habitaient dans la province au moment du sondage et qui y cherchaient activement un emploi.

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

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

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

Les études de 2014 et de 2015 ont révélé une nouvelle tendance : le taux de chômage a commencé à baisser. Pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français, de même que pour les diplômés d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner le FLS, le surplus de personnel enseignant était chose du passé et une nouvelle pénurie semblait être entamée.

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

Au cours des dernières années, les modifications politiques, financières et démographiques semblent avoir équilibré et modéré leurs effets collectifs sur le nombre global d'emplois en enseignement à pourvoir d'un bout à l'autre de la province. De plus, certains anciens enseignants qui reviennent sur le marché du travail dans la province remplacent une partie de la main-d'œuvre perdue chaque année en raison des départs en préretraite. Par conséquent, le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui prennent leur retraite détermine la demande de nouveau personnel enseignant².

² «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.

Les départs à la retraite³ se sont multipliés de 1998 à 2002, ce qui a entraîné en Ontario une augmentation des offres d'emploi en enseignement. Les conseils scolaires, inquiets de ce nouveau manque d'enseignants par rapport à la demande, ont recruté activement d'anciens enseignants. La plus grande partie du nouveau personnel enseignant a obtenu un emploi permanent⁴ assez facilement et tôt dans leur carrière, et ce, dans toutes les régions de la province.

Au cours de la période quinquennale de 1998 à 2002, une vague record de départs à la retraite d'enseignantes et d'enseignants a frappé l'Ontario, soit une moyenne annuelle d'environ 7 200 départs. De plus, les enseignants embauchés en masse au cours des années 1960 et 1970 approchaient de l'âge de la retraite. Les modalités de retraite précoce offertes aux membres du RREO en 1998 et l'âge de la population enseignante ont accéléré et provoqué une vague de retraite, laquelle a duré cinq ans. À cette époque, peu de nouveaux enseignants accédaient à la profession chaque année comparativement à la décennie suivante.

Dans la plupart des conseils scolaires de langue française et de langue anglaise, aux paliers élémentaire et secondaire, et dans chaque région de la province, les départs à la retraite d'enseignants ont

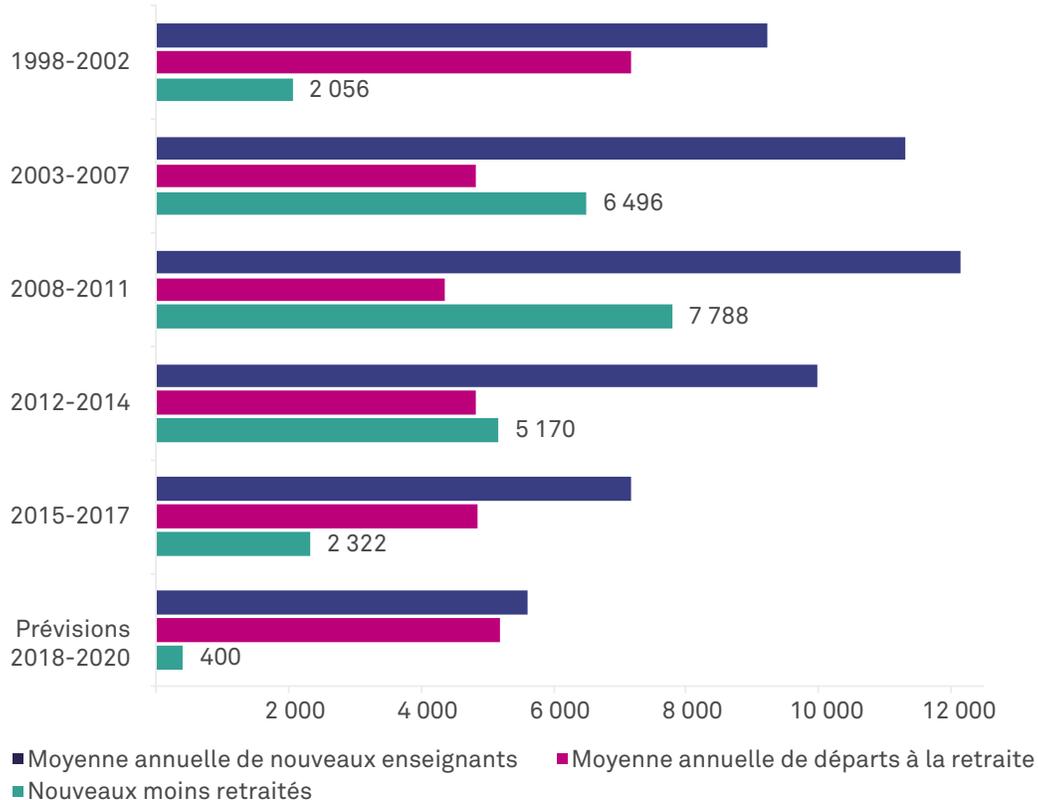
provoqué un nombre inhabituellement élevé de postes vacants. Cette situation a ouvert des postes pour les quelque 9 200 enseignants nouvellement certifiés en Ontario annuellement. Chaque année, le surplus d'environ 2 000 nouveaux enseignants, au-delà des départs à la retraite, a permis aux conseils scolaires de pourvoir les postes vacants et de faire en sorte que le personnel enseignant en début de carrière ait un faible taux de chômage.

Toutefois, à partir de 2003, de moins en moins d'enseignants en Ontario ont pris leur retraite, car le nombre record de personnes admissibles à la retraite était chose du passé. Simultanément, il y avait de plus en plus de nouveaux enseignants. Ces diplômés avaient suivi un programme de formation à l'enseignement dans une faculté d'éducation de l'Ontario, un programme offert en Ontario par suite d'un consentement ministériel, un programme d'un collègue frontalier des États-Unis conçu pour enseigner en Ontario ou encore un programme dans une autre province canadienne, en Australie, au Royaume-Uni ou ailleurs à l'étranger. De plus, un grand nombre d'enseignants d'autres provinces et pays sont venus s'établir en Ontario.

3 «Départs à la retraite» désigne principalement le nombre annuel d'enseignants de l'Ontario, membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO), qui partent à la retraite ou qui envisagent de le faire, conformément aux chiffres publiés par le RREO. En outre, certains enseignants des écoles privées qui ne sont pas membres du RREO prennent leur retraite chaque année. Ils ont été inclus dans les prévisions de retraite, et les données les concernant sont tirées du rapport sur les prévisions 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

4 «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.

Départs à la retraite et nouveaux enseignants : moyennes annuelles



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

Chaque année, un nombre grandissant de nouveaux enseignants signalaient qu'ils ne trouvaient pas de travail et qu'ils prenaient plus de temps pour passer de la suppléance à la journée à des contrats à plus long terme, puis à un poste permanent à temps plein. Au fur et à mesure que les enseignantes et enseignants sous-employés des années précédentes continuaient

de chercher de la suppléance à la journée, un contrat de remplacement à long terme ou un poste à temps plein permanent, chaque cohorte de diplômés en enseignement suivante et d'autres enseignants nouvellement certifiés en Ontario se heurtaient à un marché de l'emploi de plus en plus saturé. Au fil du temps, le marché est devenu encore plus compétitif en raison des emplois relativement rares.

Le nombre annuel moyen de départs à la retraite a baissé considérablement de 2003 à 2007, puis davantage de 2008 à 2011. Durant les mêmes périodes, on a délivré de plus en plus de certificats de qualification et d'inscription en Ontario. De 1998 à 2002, il y a eu en moyenne 2 000 nouveaux enseignants de plus que

de départs à la retraite par an. Au milieu de la dernière décennie, ce nombre a augmenté spectaculairement à 6 500 pour atteindre près de 7 800 de 2008 à 2011, soit presque quatre fois plus que la décennie précédente.

Au début de cette période, le surplus de personnel enseignant et ses répercussions sur les emplois disponibles pour les enseignantes et enseignants en début de carrière ne touchaient que les enseignants anglophones qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen. Ils ont fini par toucher également les enseignants au secondaire (y compris en mathématiques et en sciences), ainsi que, dans une moindre mesure, les enseignants francophones ou de FLS.

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

De 2012 à 2014, après une décennie de croissance stable, la situation des nouveaux enseignants certifiés en Ontario commence à s'inverser. Le nombre de nouveaux diplômés de l'Ontario devenant membres de l'Ordre a

baissé de près de 10 % comparativement à la moyenne des quatre années précédentes, tandis que le nombre de nouveaux enseignants sortant annuellement des collèges frontaliers des États-Unis baisse brusquement de plus de 60 %. Parallèlement, le nombre de nouveaux membres de l'Ordre formés à l'extérieur de l'Ontario chute de plus de 40 %.

De 2012 à 2014, environ 2 150 personnes de moins obtiennent l'autorisation d'enseigner en Ontario par rapport à la moyenne annuelle de 2008 à 2011, soit une chute 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 de quatre ans qui a précédé. En raison de cette diminution du nombre de nouveaux enseignants, d'une part, et de cette augmentation de la demande causée par les départs à la retraite, d'autre part, le surplus annuel passe d'une moyenne de 7 800 au cours de la période précédente à une moyenne d'environ 5 170 de 2012 à 2014.

Il convient de noter la forte variation du nombre annuel de nouveaux enseignants de 2015 à 2017 (en raison de la mise en œuvre du programme de formation à l'enseignement prolongé) et la réduction simultanée du nombre de places subventionnées par le gouvernement dans les programmes de formation à l'enseignement. Le nombre moyen d'enseignantes et d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario

au cours de ces trois années a chuté considérablement par rapport aux cohortes beaucoup plus nombreuses des 12 années précédentes.

La différence annuelle entre le nombre de nouveaux enseignants et le nombre de départs à la retraite entre 2015 et 2017 était très semblable à celle observée entre 1998 et 2002, période marquée par une brève pénurie d'effectifs enseignants; les conseils scolaires avaient alors intensifié leurs efforts de recrutement pour pourvoir les postes vacants en raison des départs à la retraite.

L'Ontario entame maintenant une période de plusieurs années pendant lesquelles le nombre de nouveaux enseignants correspondra à peu près au nombre de départs à la retraite prévus. Cet équilibre entre l'offre et la demande est une situation totalement différente de celle des 20 dernières années. Étant donné que certains nouveaux enseignants reportent l'enseignement pour se perfectionner ou pour des raisons personnelles, quittent l'Ontario pour enseigner ailleurs ou décident de poursuivre une carrière autre que l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire, on prévoit que le nombre de nouveaux membres de la profession sera insuffisant pour combler les départs à la retraite et répondre aux besoins en recrutement qui découleront de l'augmentation du nombre d'élèves dans certaines régions de la province.

Les résultats du sondage de 2018 indiquent que le surplus de personnel enseignant accumulé récemment tire à sa fin. D'ici 2025, on prévoit chaque année quelque 4 900 départs à la retraite d'enseignants membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario⁵. À moins qu'il n'y ait une augmentation de l'offre dans une ou plusieurs des diverses sources d'effectifs enseignants en Ontario, on peut s'attendre à ce que les pénuries d'enseignants dépassent largement les pénuries d'enseignants francophones et de FLS connues au cours des dernières années.

Points saillants du sondage de 2018

Selon les résultats de notre sondage de 2018, la tendance positive du marché de l'emploi ontarien pour les enseignants en début de carrière s'est accélérée pendant l'année scolaire 2017-2018. Cette tendance est évidente dans le taux de chômage considérablement plus bas enregistré annuellement au cours des cinq premières années de carrière des répondants. Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière a fortement chuté, passant de 14 % en 2017 à seulement 6 % en 2018. Le taux de chômage moyen des enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière est quant à lui passé de 7 à 5 %.

Trois enseignants sur quatre en première année de carrière en Ontario considèrent maintenant qu'ils jouissent du plein

⁵ Rapport 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

emploi⁶, un taux plus élevé que celui enregistré dans nos sondages en 2006.

Les marchés de l'enseignement en français et en anglais offrent des possibilités accrues d'emploi pour les enseignants en début de carrière. Les diplômés d'un programme en français et les diplômés d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner le FLS signalent en 2018 un taux de chômage négligeable en première année de carrière. Il s'agit d'une baisse par rapport au sommet de 18 % qu'ont connu les diplômés d'un programme en français en 2012, et de 17 % en 2013 chez les diplômés d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner le FLS.

Les diplômés d'un programme en anglais qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS affichent un taux de chômage de 9 % en 2018, en baisse par rapport au taux de 19 % en 2017 et de 45 % en 2013.

Le taux de chômage en Ontario a chuté de façon marquée à tous les cycles, se situant maintenant entre 5 et 7 % pour les enseignants en début de carrière aux cycles primaire-moyen, moyen-intermédiaire et intermédiaire-supérieur. Ces taux se trouvaient entre 29 et 34 % aussi récemment qu'en 2014. En émettant une mise en garde en raison du faible nombre de diplômés du programme d'éducation technologique et de leurs réponses peu nombreuses, ce groupe signale également une forte baisse du chômage au cours des cinq

dernières années pour atteindre un taux négligeable en 2018.

Parmi les diplômés d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur, ceux qui enseignent les mathématiques ou les sciences continuent de profiter d'un avantage sur le marché. Les enseignants de mathématiques et de sciences signalent un taux de chômage de 6 % en 2018, une baisse par rapport au taux de 11 % en 2017. Ceux qui ne possèdent pas ces qualifications en plus grande demande comparativement aux autres matières affichent un taux de chômage de 8 % en 2018, en forte baisse par rapport au taux de 23 % enregistré en 2017.

Des différences marquées sont évidentes en 2018 en ce qui concerne les types de contrats du personnel enseignant en première année de carrière selon la langue de formation. Seulement 7 % des diplômés d'un programme en anglais non qualifiés pour enseigner le FLS ont décroché un emploi permanent au cours de leur première année de carrière, contrairement à 31 % pour les enseignants de FLS et à 64 % pour les diplômés d'un programme en français. Ces différences sont encore plus marquées entre les enseignants anglophones employés par les conseils scolaires de langue anglaise (seulement 2 % d'emplois permanents), les employés des conseils scolaires de langue française (52 %), les enseignants de FLS

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

dans les conseils scolaires de langue anglaise (29 %) et les conseils scolaires indépendants (39 %) de l'Ontario.

Malgré plusieurs années d'amélioration des possibilités d'emploi dans le système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario, certains enseignants en début de carrière tardent à passer du statut de suppléant à celui d'employé permanent. Ce constat est particulièrement observé chez les diplômés d'un programme en anglais qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS. En 2018, nous avons constaté que seulement 30 % de ces enseignants dans les conseils scolaires de langue anglaise détenaient un emploi permanent cinq ans après avoir reçu l'autorisation d'enseigner. Ce taux s'élevait à 86 % chez les enseignants des conseils scolaires de langue française et à 83 % chez les enseignants de FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise.

Les deux priorités en matière de recherche d'emploi sont d'obtenir un emploi permanent le plus rapidement possible et de travailler près du lieu de résidence actuel. Les enseignants en première année de carrière semblent maintenant un peu moins disposés à déménager pour obtenir leur premier emploi en enseignement. En 2018, le choix «N'importe où, pourvu que je trouve du travail» n'a pas figuré parmi les trois priorités en matière de recherche d'emploi et a été remplacé par l'enseignement de matières précises.

De même, étant donné le renforcement rapide du marché ontarien, les diplômés qui cherchent un emploi en

enseignement à l'extérieur de la province sont moins nombreux. Seulement 7 % des enseignants en première année de carrière ont déclaré avoir décroché des emplois à l'extérieur de la province en 2018, en baisse par rapport au taux de 19 % en 2016.

Les nouveaux enseignants signalent plus fréquemment des emplois en première année de carrière dans le système scolaire public de l'Ontario. Un plus grand nombre d'enseignantes et d'enseignants en première année de carrière résidant en Ontario trouvent un emploi dans les conseils scolaires : 83 % en 2018 contre 71 % en 2017. Le pourcentage d'enseignants dans les écoles indépendantes a diminué de 15 à seulement 8 %.

Le marché du travail en enseignement s'est renforcé en 2018 dans toutes les régions de la province. Le taux de chômage régional des enseignants en première année de carrière varie entre 4 et 8 %. En considérant le sous-emploi et le chômage en première année de carrière, certaines variations régionales sont évidentes. Les enseignants de la région de Sudbury-North Bay signalent le taux de sous-emploi le plus élevé.

Le renforcement du marché de l'emploi en enseignement s'est traduit par d'importants gains au cours des deux dernières années pour les nouveaux enseignants agréés de l'Ontario formés à l'extérieur de la province. Les Ontariens formés à l'étranger, ceux qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans des collèges frontaliers des États-Unis, les enseignants nouvellement arrivés

au Canada et les enseignants venus s'installer en Ontario à la suite de leur formation dans une autre province canadienne ont tous affiché un taux de plein emploi en première année de carrière beaucoup plus élevé en 2018 qu'en 2016.

Les enseignants en début de carrière qui font de la suppléance sont beaucoup moins nombreux à participer à des activités de perfectionnement professionnel que ceux qui occupent un emploi permanent ou font des remplacements à long terme. La plupart d'entre eux n'ont pas accès au perfectionnement professionnel, à l'orientation, au mentorat et aux évaluations des directions d'école : des services formels et informels 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 dans 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 diplômés de l'Ontario en début de carrière⁷

En Ontario, le marché de l'emploi en enseignement de 2018 compte beaucoup moins d'enseignants en début de carrière tentant d'obtenir un emploi que dans les dernières années.

Plusieurs facteurs ont réduit le nombre de ces diplômés en début de carrière tentant d'obtenir un emploi en Ontario au cours des dernières années :

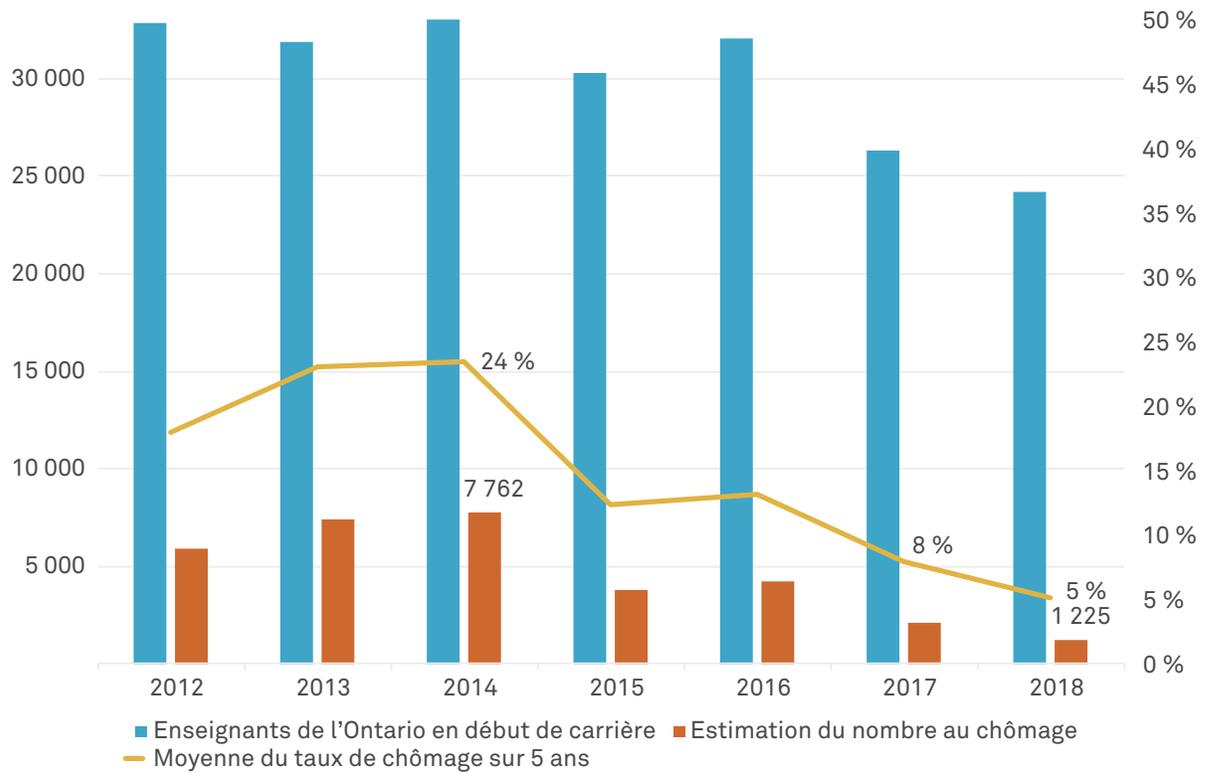
- nombre réduit d'inscriptions dans les facultés d'éducation de l'Ontario depuis 2012, particulièrement depuis l'instauration du programme de formation à l'enseignement prolongé;
- nombre grandissant d'enseignants en début de carrière ne renouvelant pas leur autorisation d'enseigner en Ontario;
- jusqu'à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

À la lumière des réponses des enseignants de l'Ontario aux sondages sur la transition à l'enseignement de 2012 à 2018⁸, du taux de chômage des enseignants de leur première à leur cinquième année de carrière, de même

⁷ Dans la présente analyse, «en début de carrière» fait référence aux cinq premières années après l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

⁸ La participation au marché de l'emploi en enseignement en Ontario fait référence aux enseignants résidant en Ontario 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.

Enseignants diplômés de l'Ontario en début de carrière (5 premières années après l'obtention de l'autorisation d'enseigner) actifs sur le marché du travail ontarien



que des données du tableau public de l'Ordre, le marché de l'emploi pour les enseignants en début de carrière en Ontario est de plus en plus favorable.

Le nombre de diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario résidant dans la province, participant activement au marché de l'emploi en enseignement de la province et ayant moins de cinq ans d'expérience depuis l'obtention de leur autorisation d'enseigner a chuté d'environ 33 000 en 2014 à 24 100 en 2017. Au cours de la même période, le taux de chômage moyen de ces enseignants en début de carrière est passé de 24 à 5 %. Le nombre réduit de ces enseignants en début de carrière sur le marché de l'emploi ainsi que la baisse du taux de chômage expliquent la diminution du nombre estimé de

diplômés au chômage en début de carrière d'environ 7 700 en 2014 à quelque 1 200 en 2017, soit plus de cinq fois moins d'enseignants. Voir le graphique ci-dessus.

Ce nombre très réduit de diplômés des programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario en début de carrière résidant dans la province et sans emploi, qui vient des années de surplus d'effectifs enseignants, ne constitue pas le seul bassin d'enseignants agréés de l'Ontario qui ne sont pas encore embauchés pour enseigner dans les écoles publiques et indépendantes de la province. Deux autres groupes d'enseignants ayant actuellement l'autorisation d'enseigner en Ontario sont des sources potentielles d'effectifs pour

comblent les besoins futurs de la province dans le domaine.

- Une analyse des résultats du sondage de 2018 ainsi que des données tirées du tableau des membres en règle de l'Ordre indiquent qu'il pourrait y avoir jusqu'à 800 enseignants en début de carrière supplémentaires qui sont au chômage et qui cherchent activement un emploi en Ontario. Il s'agit d'enseignants agréés de l'Ontario depuis 2013 qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans d'autres provinces ou à l'étranger et qui résident en Ontario.
- Les diplômés des programmes 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'effectifs enseignants. Une analyse du tableau des membres de l'Ordre indique que 2 841 enseignants agréés de l'Ontario depuis 2006 résident à l'extérieur de la province en 2018 et demeurent membres en règle de l'Ordre. Nous savons, d'après les données de notre sondage annuel, que la majorité de ces enseignants espèrent revenir un jour enseigner en Ontario.

En plus de ces sources de recrutement futur d'enseignants, il y a probablement d'autres candidats parmi les 5 011 enseignants agréés de l'Ontario depuis 2006 qui ont le statut «Suspendu — non-paiement de la cotisation» et une dernière adresse connue dans une autre province ou à l'étranger. Certains de ces enseignants de l'Ontario enseignent

peut-être ailleurs et pourraient rétablir leur autorisation d'enseigner dans la province pour y revenir.

Compte tenu du faible nombre prévu de nouveaux diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario au cours des prochaines années et du nombre total de nouveaux enseignants en Ontario à peine égal aux départs à la retraite prévus, la tendance à la baisse de la concurrence en début de carrière sur le marché de l'emploi en Ontario se poursuivra au cours des prochaines années.

Contexte des procédures d'embauche

Des dispositions législatives déposées pour la première fois à l'automne 2012 exigent normalement une voie d'accès graduelle à un emploi permanent comme enseignant dans les conseils scolaires de l'Ontario. Les nouveaux enseignants de l'Ontario commencent leur carrière à titre de suppléants au sein d'un conseil scolaire avant d'être admissibles aux contrats de remplacement à long terme proposés par ce dernier, puis à ses possibilités d'emploi permanent. Le service de suppléance n'est pas transférable aux concours d'un autre conseil scolaire.

En raison de la pénurie d'enseignants francophones constatée il y a quelques années, cette exigence a été retirée de l'embauche dans les conseils scolaires de langue française. Toutefois, elle s'applique toujours dans la plupart des conseils scolaires de langue anglaise.

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

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

Cependant, en 2018, notre recherche montre qu'un plus grand nombre d'enseignantes et d'enseignants figurant sur la liste de suppléance de conseils scolaires de langue anglaise obtiennent des mandats presque à temps plein en attendant leur admissibilité à poser leur candidature pour obtenir des contrats moins précaires.

2. Situation d'emploi en Ontario

Les enseignants en début de carrière font état de gains importants au chapitre de la situation d'emploi

Le taux de chômage⁹ des diplômés de l'Ontario en première année de carrière¹⁰ a considérablement chuté encore cette année, passant de 14 % en 2017 à seulement 6 % en 2018¹¹.

Le taux de chômage moyen des enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière a également continué de baisser, passant de 7 % en 2017 à 5 % en 2018. Au cours des cinq dernières années, le taux de chômage des enseignants en première année de carrière a chuté de 32 points, passant de 38 à 6 %. Le taux de chômage des enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière a quant à lui diminué de 16 points au cours des quatre dernières années, passant de 21 à 5 %.

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière est maintenant revenu à ce qu'il était en 2007 et le taux de chômage des

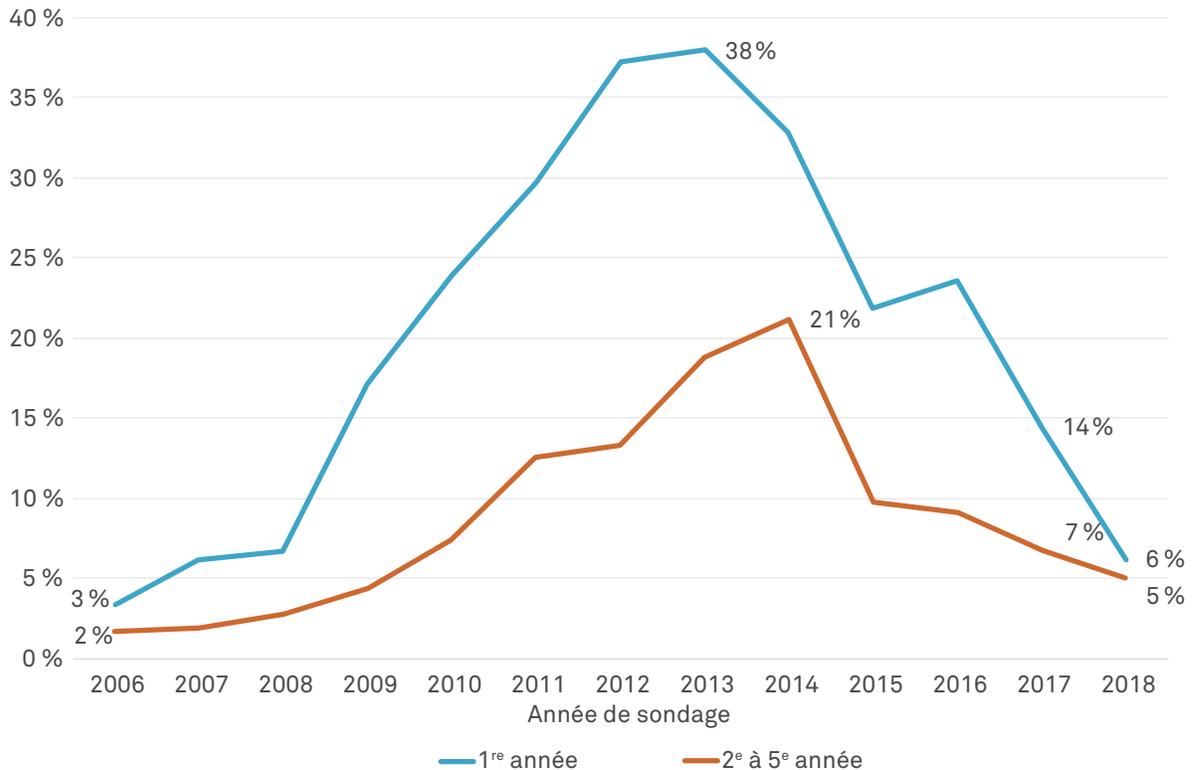
enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière est à peu près le même qu'en 2009-2010. *Voir le graphique à la page suivante.*

9 Les taux de chômage comprennent les enseignants qui affirment ne pas avoir cherché d'emploi en enseignement parce qu'ils étaient découragés par le marché de l'emploi; ces taux excluent les enseignants agréés qui n'ont pas posé leur candidature en enseignement pour d'autres raisons personnelles.

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

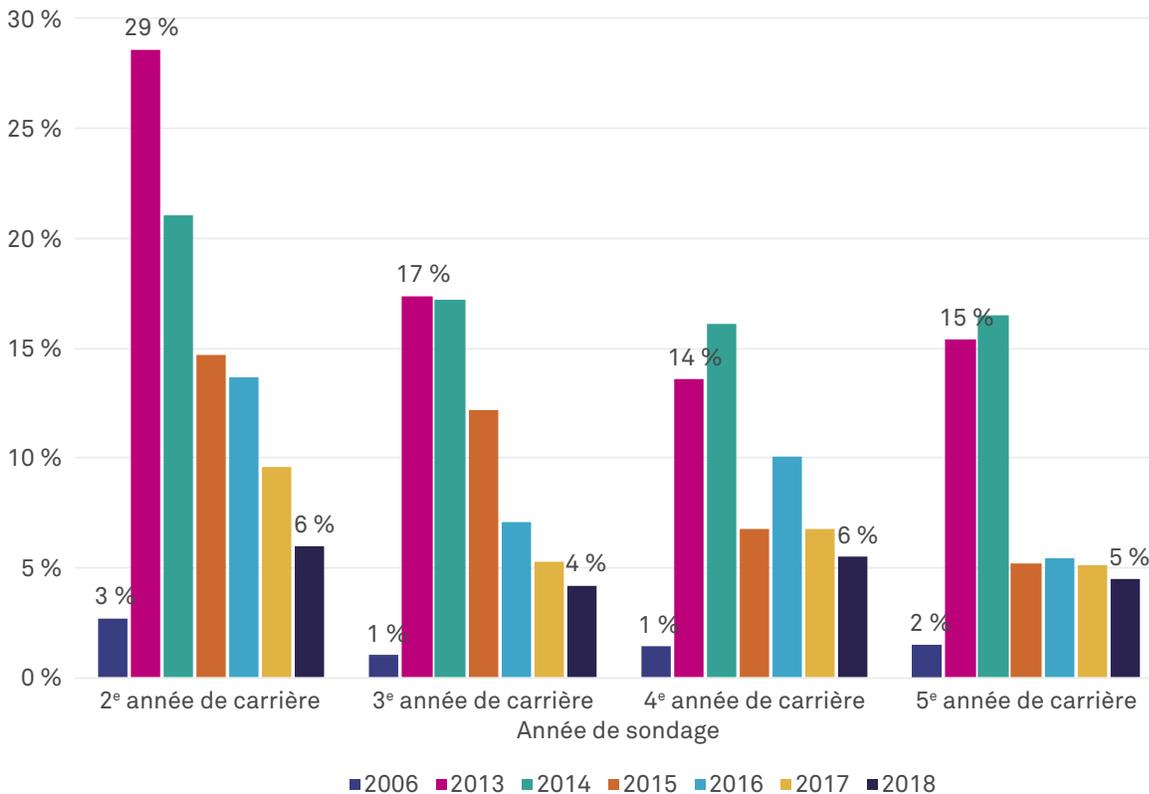
11 Sauf indication claire, les données se rapportent aux enseignants nouvellement certifiés qui obtiennent leur diplôme d'un programme de formation à l'enseignement offert en Ontario, y compris les programmes axés sur les permis.

Taux de chômage en début de carrière pour tous les diplômés de l'Ontario, de 2006 à 2018



Si l'on examine les données des enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, on constate que, pour chaque année de carrière, le taux de chômage actuel est inférieur à celui de 2017 et nettement inférieur au sommet atteint par cette cohorte (2013 ou 2014). Certaines répercussions du surplus de personnel enseignant persistent toujours. Les taux du sondage de 2018 pour ces années de carrière varient de 4 à 6 %, comparativement à des taux de seulement 1 à 3 % en 2006.

Taux de chômage des diplômés de l'Ontario, par année de sondage :
2^e à 5^e année de carrière



En plus de mesurer le taux de chômage des enseignants en début de carrière, les questions de notre sondage annuel nous permettent d'évaluer leur taux de sous-emploi.

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, pour des raisons familiales ou pour d'autres raisons personnelles. Cette étude définit le plein emploi des enseignants comme le statut de ceux qui affirment :

- être actifs sur le marché de l'emploi en tant qu'enseignants à l'élémentaire ou au secondaire ou à la recherche d'un tel emploi;

- être employés dans une certaine mesure comme enseignants pendant une partie ou la totalité de l'année scolaire;
- avoir travaillé autant qu'ils le voulaient tout au long de l'année scolaire.

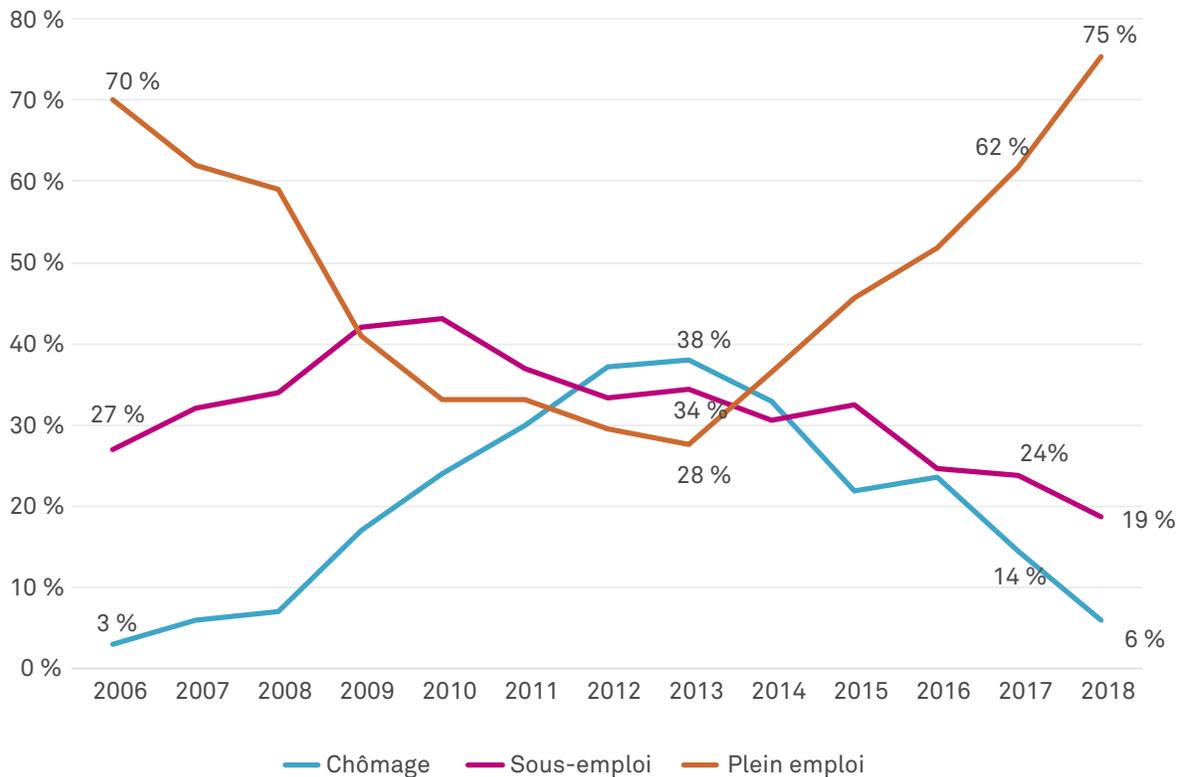
Les enseignants qui recherchent activement un emploi en enseignement (y compris ceux qui veulent enseigner, mais qui affirment ne pas avoir postulé parce qu'ils sont découragés par les perspectives d'emploi en enseignement) et qui sont au chômage pendant toute l'année scolaire ou qui déclarent trouver moins de travail qu'ils ne le souhaitent pendant une année scolaire donnée ne sont pas considérés comme des personnes en plein emploi. Par

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

Outre la baisse continue du taux de chômage, la proportion d'enseignants en première année de carrière ayant un emploi et qui déclarent manquer de travail¹² a également diminué en 2018.

Trois enseignants en première année de carrière sur quatre (75 %) qui ont un emploi disent qu'ils enseignaient en 2017-2018 et qu'ils ont travaillé autant qu'ils le souhaitaient tout au long de l'année scolaire, dépassant le taux de 70 % enregistré en 2006, soit un an avant que le surplus d'effectifs enseignants ne commence à se faire sentir dans les situations d'emploi annuelles. Les données du présent rapport confirment que le surplus d'enseignants s'est résorbé.

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



12 Les enseignants en situation de sous-emploi sont ceux qui, tout en étant ou en ayant été employés comme enseignants dans une certaine mesure au cours de l'année scolaire, ont déclaré qu'ils auraient voulu travailler davantage au cours de l'année. Ce groupe comprend les suppléants et certains enseignants qui font des remplacements à long terme. Il comprend aussi les enseignants détenant un emploi permanent à temps partiel et ceux occupant un emploi permanent à temps plein, mais seulement pendant une partie de l'année scolaire.

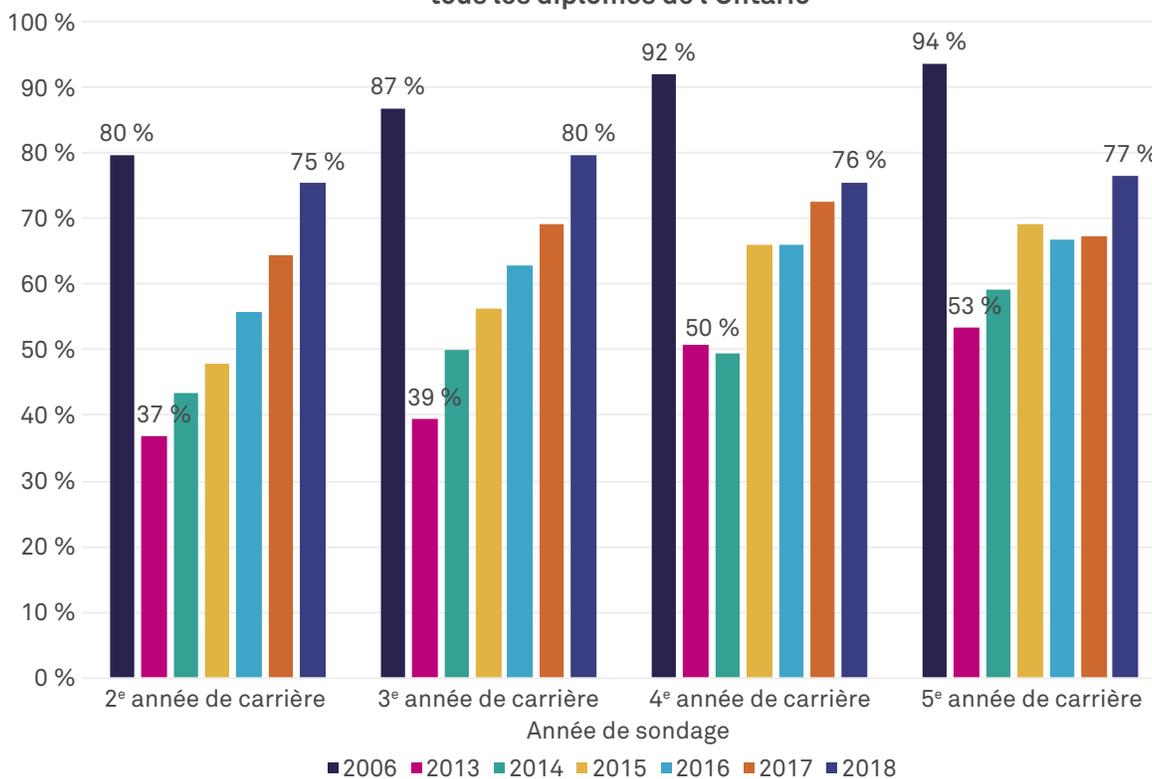
Toutefois, parmi les enseignants qui occupaient un emploi au moment du sondage de cette année, seulement 63 % ont répondu qu'ils occupaient un emploi à temps plein en enseignement, un taux semblable à celui de 2017. Le taux d'emploi à temps plein de cette année est bien en deçà du taux de 74 % affiché en 2006. Cette différence peut s'expliquer en partie par un changement d'attentes au chapitre du plein emploi chez les enseignants en début de carrière.

Ce taux constamment élevé de travail à temps partiel n'est qu'un indicateur parmi d'autres que la précarité des contrats de travail ne s'améliore pas aussi rapidement qu'on pourrait s'y attendre sur un marché où le taux de

chômage est presque revenu au niveau où il se trouvait avant la période de surplus d'enseignants. Les sections suivantes de ce rapport décrivent d'autres indicateurs des contrats en début de carrière qui signalent les effets persistants du surplus de personnel enseignant.

Aujourd'hui, un plus grand nombre d'enseignants de la deuxième à la cinquième année de carrière déclarent qu'ils travaillent autant qu'ils le souhaitent tout au long de l'année scolaire, bien que ces enseignants en début de carrière ne soient pas aussi nombreux à déclarer le plein emploi que leurs prédécesseurs en 2006, avant la période de surplus d'effectifs enseignants.

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



En résumé, la proportion d'enseignants de la première à la cinquième année de carrière qui déclarent le plein emploi a fortement diminué entre 2006 et 2013. Ensuite, la tendance s'est inversée et le taux de plein emploi est beaucoup plus élevé en 2018 qu'en 2013.

Depuis 2006 :

- la proportion d'enseignants en première année de carrière déclarant le plein emploi est passée de 70 à seulement 28 % en 2013, et a maintenant atteint 75 %, un pourcentage plus élevé qu'en 2006;
- le taux de plein emploi des enseignants en deuxième année de carrière a chuté de 80 à 37 % en 2013, avant de remonter à 75 % en 2018;
- le taux de plein emploi des enseignants en troisième année de carrière est passé de 87 à 39 % en 2013, pour remonter à 80 % en 2018;
- le taux de plein emploi des enseignants en quatrième année de carrière a chuté de 92 à 50 % en 2014, pour remonter à 76 % en 2018;
- le taux de plein emploi des enseignants en cinquième année de carrière est passé de 94 à 53 % en 2013, puis est remonté à 77 % en 2018.

Les enseignants qui en sont à leur deuxième, troisième et quatrième année de carrière sont moins nombreux à enseigner à temps plein vers la fin de l'année scolaire, mais disent toutefois enseigner autant qu'ils le veulent tout au long de l'année scolaire. Parmi les

enseignants en deuxième année de carrière, seulement 69 % disent qu'ils enseignaient à temps plein vers la fin de l'année scolaire 2017-2018. Ce taux s'élevait à 73 % chez les enseignants en troisième année de carrière, à 75 % chez les enseignants en quatrième année de carrière et à 77 % chez les enseignants en cinquième année de carrière.

Meilleure situation d'emploi à tous les cycles d'enseignement

La section précédente décrit les constatations relatives à l'ensemble des réponses des diplômés en première année de carrière de l'Ontario, qu'ils vivent en Ontario ou ailleurs au moment du sondage. Nous allons maintenant nous concentrer sur les résultats du sous-groupe de diplômés résidant en Ontario au cours de leur première année de carrière afin d'évaluer plus directement le marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario pour les enseignantes et enseignants en début de carrière.

Les enseignantes et enseignants de chaque cycle en première année de carrière résidant en Ontario signalent un taux de chômage beaucoup plus faible en 2018. Prolongeant la tendance à l'amélioration observée depuis plusieurs années, le taux de chômage des enseignants détenant une autorisation d'enseigner dans chacun des quatre cycles est passé d'une tranche de 15 à 17 % en 2017 à une tranche de 7 % ou moins en 2018.

Le taux de chômage des enseignants aux cycles primaire-moyen est passé de 34 % en 2014 à seulement 7 % en 2018. Cette amélioration marquée s'observe

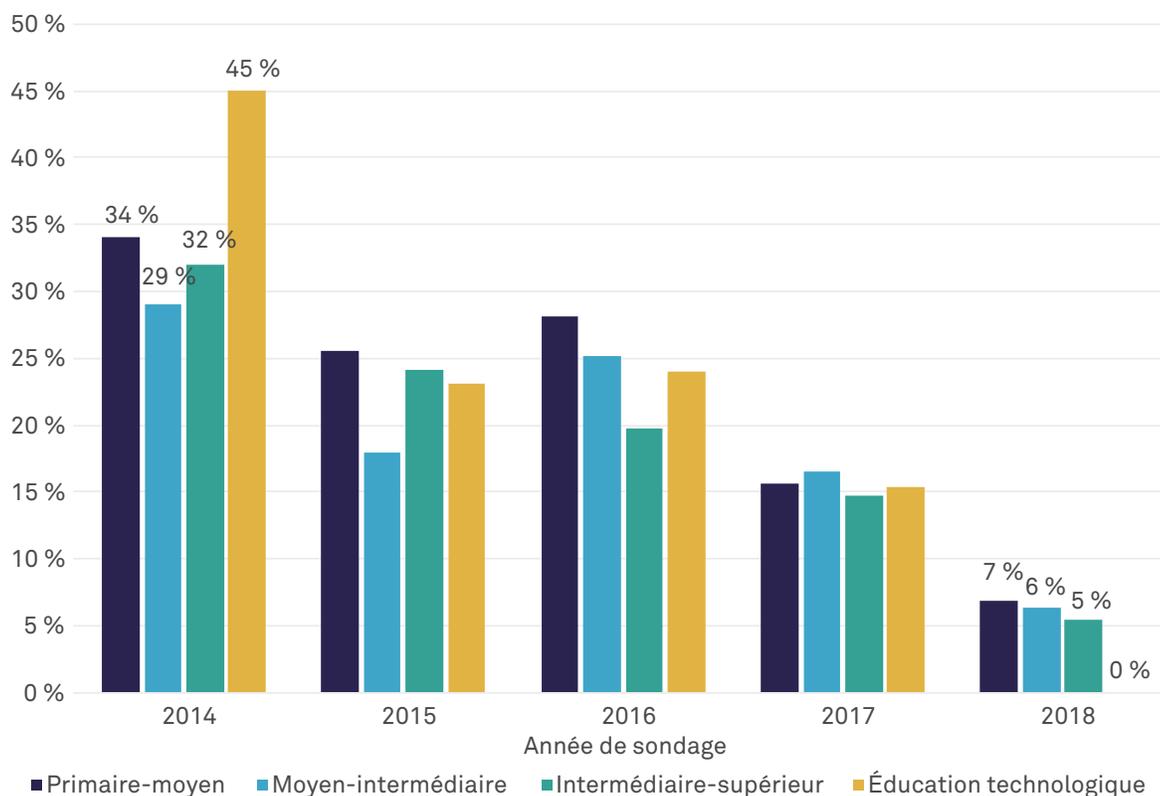
également chez les enseignants ayant reçu la formation initiale pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire (de 29 à 6 %) et intermédiaire-supérieur (de 32 à 5 %).

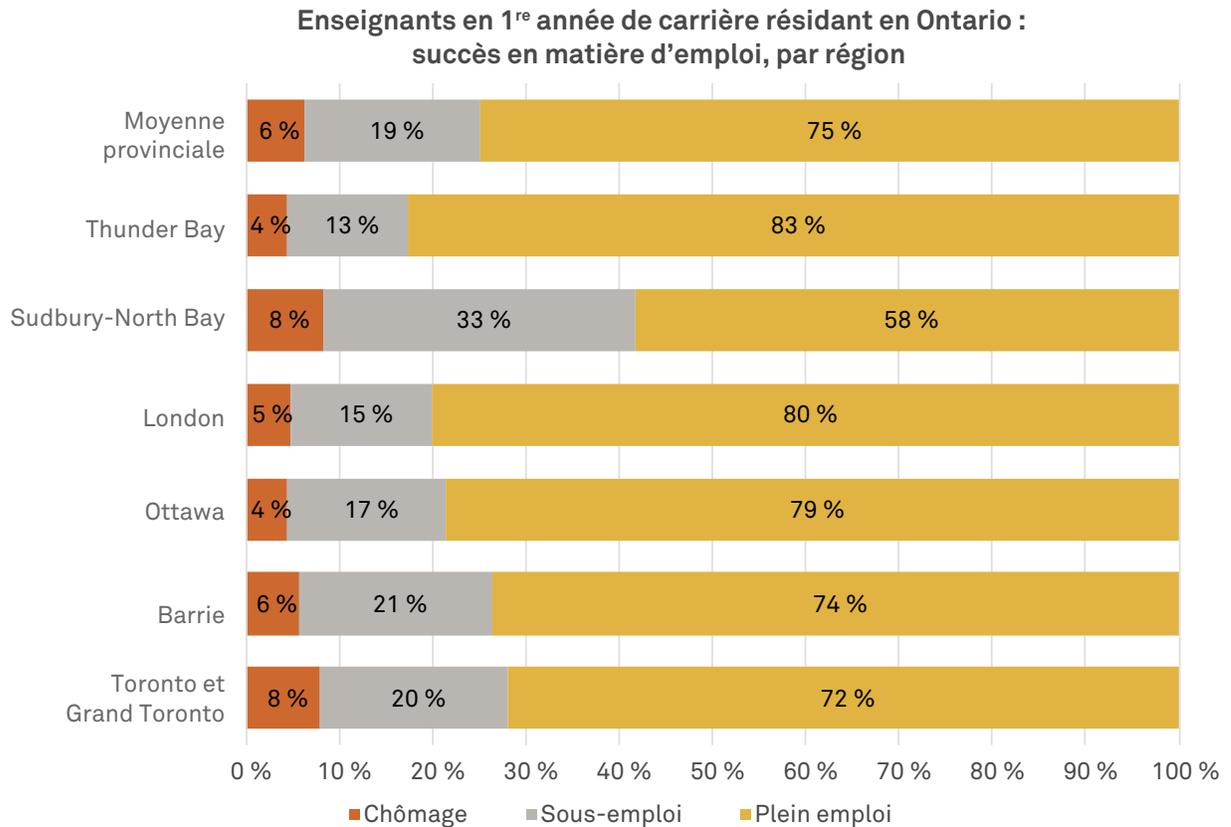
Une certaine prudence s'impose dans l'interprétation des rapports sur le chômage des enseignants en éducation technologique en raison du faible nombre de diplômés et de répondants au sondage chaque année. Certains enseignants en éducation technologique ont indiqué dans les réponses au

sondage qu'ils cherchaient activement un emploi en enseignement, mais qu'ils n'étaient pas en mesure d'envisager de quitter un emploi à temps plein pour un contrat d'enseignement à temps partiel. Ces répondants sont inclus comme chômeurs dans le graphique du taux de chômage par cycle.

Néanmoins, la tendance quinquennale à l'amélioration semble aussi s'appliquer à ce groupe, le taux passant de 45 % en 2014 à 0 % des répondants en 2018.

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





Les enseignants en première année de carrière de toutes les régions géographiques de l'Ontario signalent un faible taux de chômage

En 2018, le taux de chômage des diplômés en première année de carrière de l'Ontario (programmes en français et en anglais combinés) se situe entre 4 et 8 % dans les six régions géographiques du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Les enseignants résidant à Sudbury-North Bay affichent le taux de plein emploi le plus bas. Seulement 58 % des répondants de cette région disent avoir enseigné autant qu'ils le voulaient pendant l'année scolaire 2017-2018. Dans toutes les autres régions, environ trois répondants sur quatre, ou plus, disent avoir travaillé autant qu'ils le souhaitent.

Toutefois, le taux d'emploi à temps partiel parmi les enseignants en poste au moment du sondage est considérable et varie beaucoup d'une région à l'autre : Thunder Bay 33 %, Sudbury-North Bay 40 %, London 47 %, Ottawa 42 %, Barrie 43 %, Toronto et ses environs 32 % et toutes les régions de l'Ontario 39 %.

Parmi les enseignants en première année de carrière en poste, ceux de la région de Thunder Bay signalent le pourcentage le plus élevé d'emplois permanents en 2018 et le pourcentage le plus faible de suppléance. À l'inverse, la région de Barrie affiche le plus faible taux d'emplois permanents et le taux de suppléance le plus élevé à la fin de l'année scolaire. Voir le graphique à la page suivante.

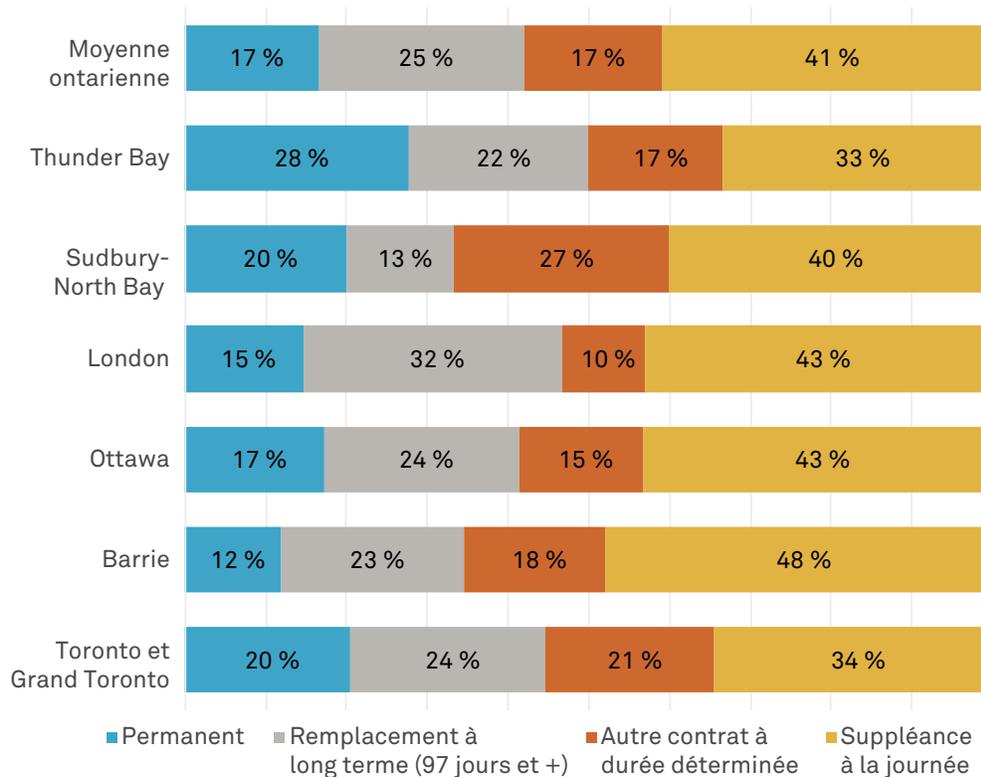
Bien qu'il faille un certain temps pour obtenir un emploi permanent à moins de détenir les qualifications pour enseigner le français dans ma région, il y a de nombreuses possibilités de suppléance au sein des conseils scolaires et de contrats de remplacement à long terme après 10 mois.

Diplômée en 2017 pour enseigner aux cycles primaire-moyen non qualifiée pour enseigner le FLS, suppléante à Thunder Bay

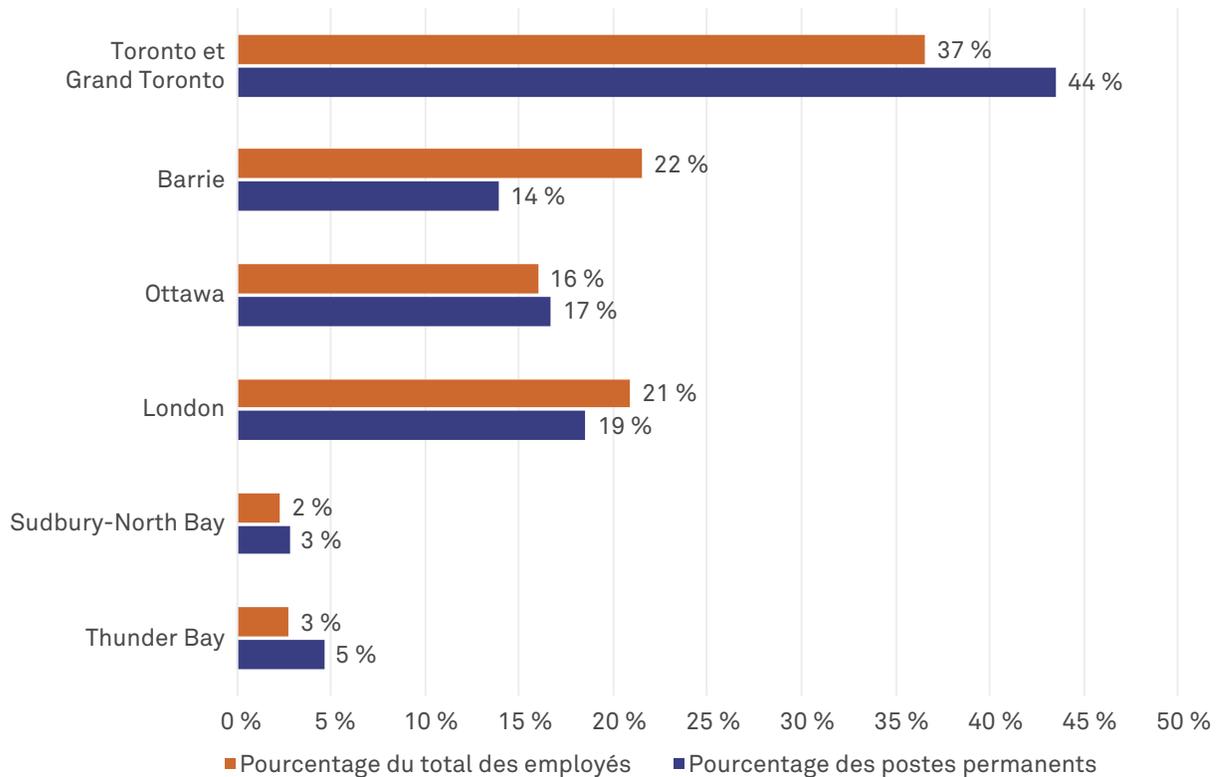
Le nombre d'enseignants et le nombre d'emplois en enseignement varient considérablement d'une région à l'autre, suivant à peu près les variations

démographiques observées dans la province. En 2018, la région de Toronto et ses environs représentait 37 % de tous les emplois en enseignement signalés par les enseignants en première année de carrière et 44 % des emplois permanents, soit une part proportionnellement beaucoup plus élevée des emplois permanents que de l'ensemble des emplois en enseignement¹³. La région de Barrie arrive au deuxième rang pour ce qui est de l'embauche d'enseignants en première année de carrière (22 %); toutefois, cette région représente une part beaucoup plus faible des emplois permanents (14 %).

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



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

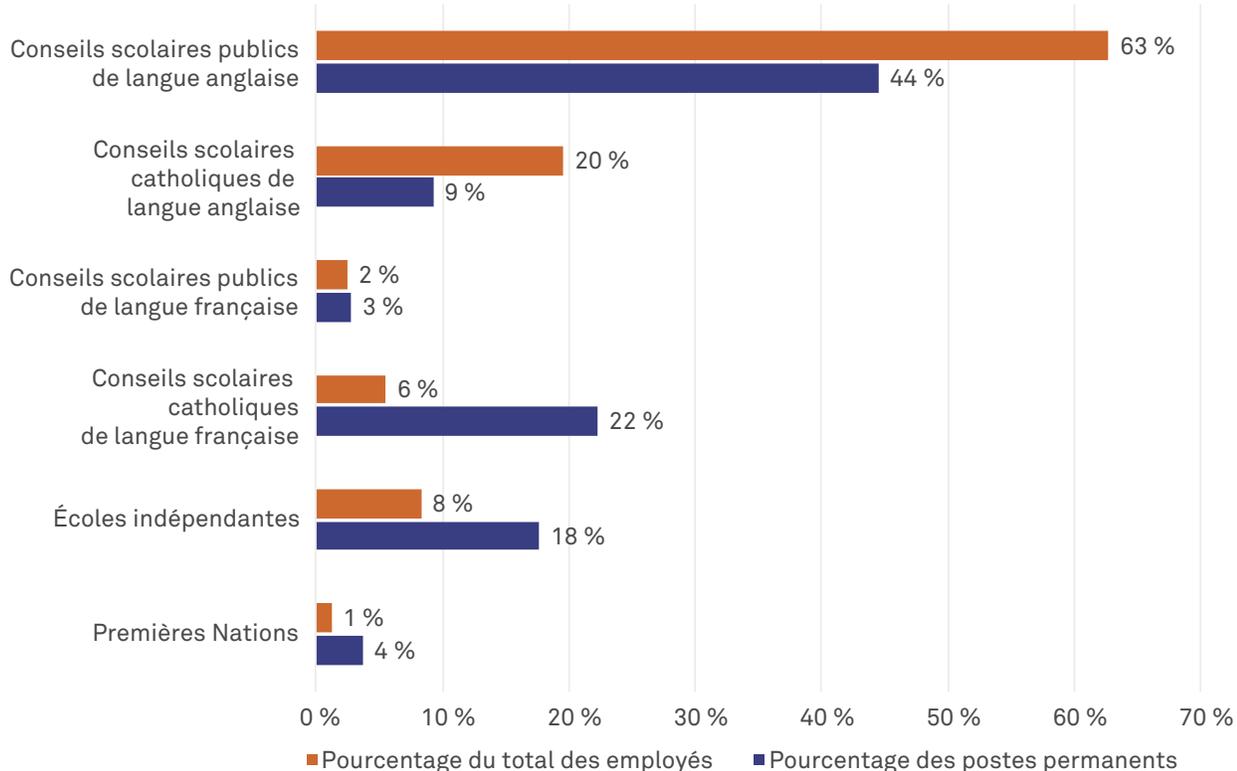
Taux d'embauche des enseignants en 1^{re} année de carrière, par région de l'Ontario

Les autres régions représentent les 42 % restants de toutes les embauches d'enseignants en première année de carrière et, dans chacune d'elles, les pourcentages d'embauches et d'emplois permanents sont plus près. Voir le graphique ci-dessus.

En 2018, plus de quatre enseignants en première année de carrière sur cinq détenant un emploi en Ontario enseignent dans les conseils scolaires publics de langue anglaise (63 %) ou catholiques de langue anglaise (20 %). Toutefois, ces conseils scolaires de langue anglaise n'offrent qu'environ la moitié (53 %) des emplois permanents de l'Ontario.

Les conseils scolaires de langue française n'ont embauché que 8 % des enseignants en première année de carrière interrogés en 2018, mais ils offrent 25 % des emplois permanents, un pourcentage bien au-delà de la part relative des inscriptions d'élèves dans le système de langue française et de l'effectif enseignant francophone dans la province. Les écoles indépendantes offrent 8 % du total des emplois et représentent 18 % des emplois permanents. Les écoles des Premières Nations représentent 1 % de l'embauche totale et 4 % des emplois permanents.

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

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

Les enseignants francophones et anglophones résidant en Ontario en première année de carrière jouissent d'un taux de chômage plus bas

Les enseignants anglophones (ceux qui terminent un programme de formation à l'enseignement en anglais en Ontario et qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS au moment du sondage) signalent maintenant un taux de chômage de 9 %, une baisse importante par rapport aux 19 % de 2017 et au sommet de 45 % atteint en 2013.

Aucun diplômé des programmes de formation à l'enseignement en français de l'Ontario de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa n'a signalé

de chômage pour la deuxième année consécutive¹⁴.

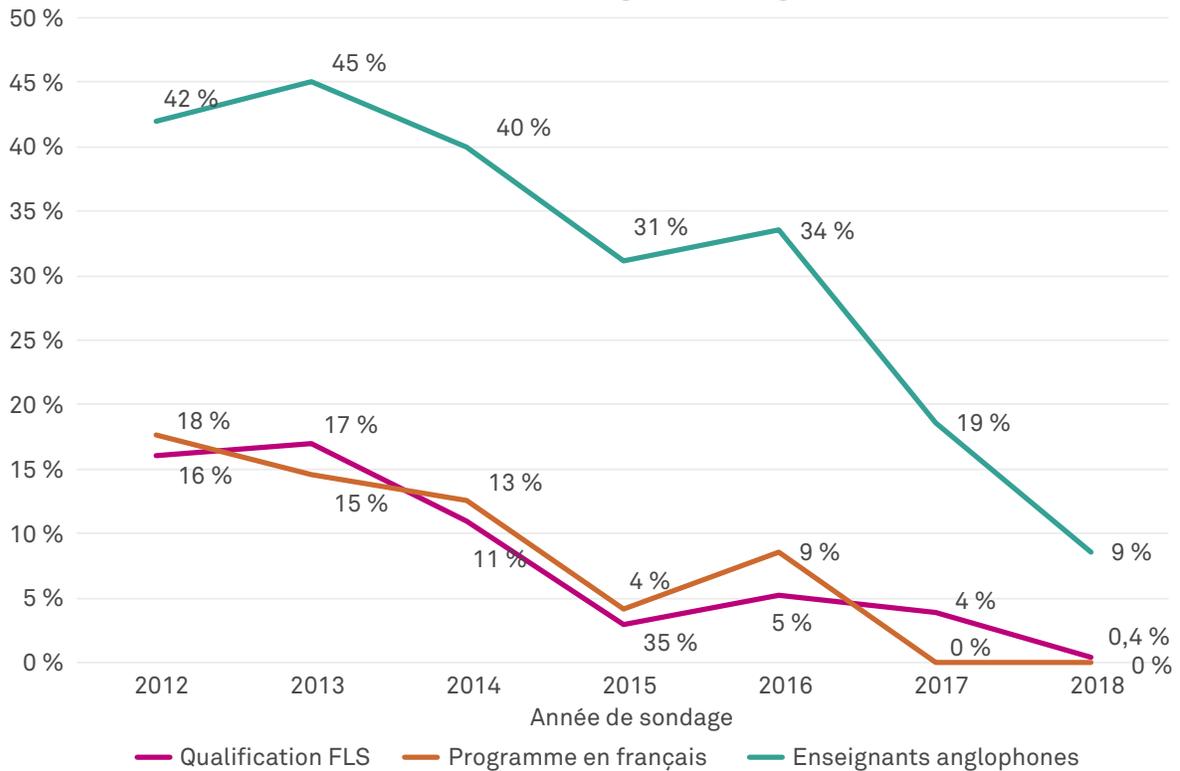
Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS est passé de 4 % en 2017 à seulement 0,4 % en 2018.

En tant qu'enseignante qualifiée pour enseigner le programme-cadre de français et le programme d'immersion française, il m'a été facile d'être embauchée aux postes que je voulais.

Diplômée d'un programme en anglais qualifiée pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire ainsi que le FLS, contrat de remplacement à long terme offert comme premier emploi dans la région de London

¹⁴ En 2018, 44 diplômés des programmes de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa résidant en Ontario ont répondu au sondage adressé aux enseignants en première année de carrière, comparativement à seulement quatre en 2017, une année où l'attribution des nouvelles autorisations d'enseigner a été exceptionnellement faible.

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



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

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

Les qualifications requises pour enseigner une matière continuent d'avoir une incidence sur la situation d'emploi des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur.

En 2018, le taux de chômage des enseignants qualifiés en mathématiques ou en sciences est de 6 %, contre 8 % pour les enseignants aux cycles intermédiaire-supérieur qui n'ont pas ces qualifications. L'amélioration du taux de chômage pour le groupe non qualifié pour enseigner les mathématiques et les sciences est considérable, passant de 28 % il y a deux ans à seulement 8 % cette année.

Parmi les enseignants aux cycles moyen-intermédiaire, les qualifications pour enseigner les mathématiques ou les sciences continuent d'influencer les résultats d'emploi. En 2018, ceux qualifiés pour enseigner d'autres

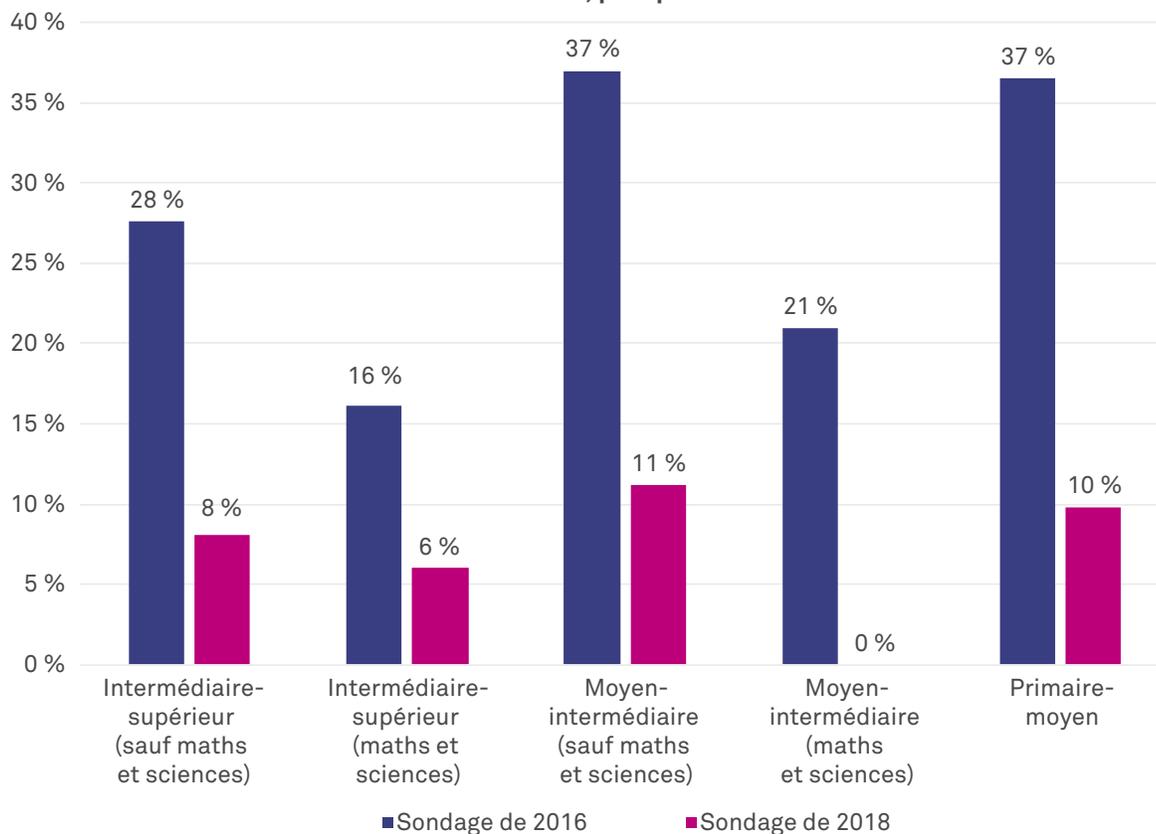
matières ont affiché un taux de chômage de 11 %, tandis que ceux qualifiés pour enseigner les mathématiques ou les sciences ont affiché un taux de chômage nul.

Le taux de chômage des enseignants anglophones aux cycles primaire-moyen est passé de 37 % en 2016 à 10 % en 2018. Les enseignants anglophones aux

cycles moyen-intermédiaire signalent également une forte hausse de l'emploi, le taux de chômage passant de 34 % en 2016 à seulement 6 % en 2018.

Aucun enseignant en première année de carrière en éducation technologique n'a signalé de chômage cette année, une baisse par rapport aux 15 % de 2017¹⁵.

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



¹⁵ Étant donné le nombre exceptionnellement faible de répondants en éducation technologique qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 (17 sur un groupe total de 55) et en 2017 (9 sur un groupe total de 33), il faut interpréter ce taux de chômage avec une certaine prudence.

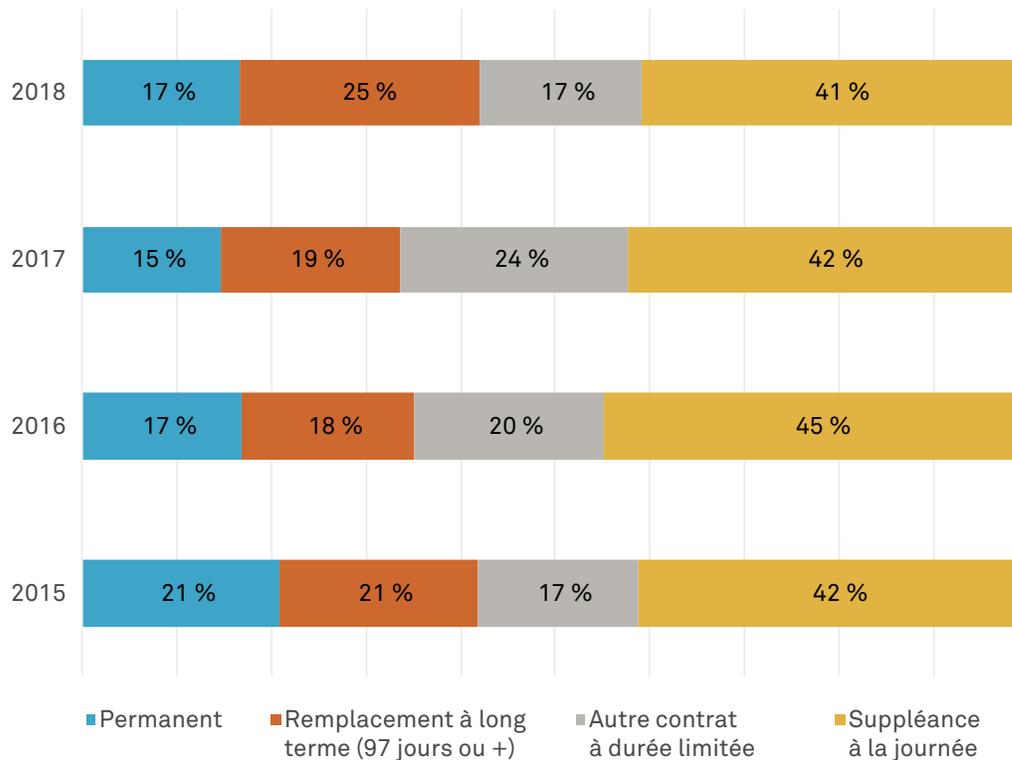
Les contrats de travail précaires persistent au cours des premières années de carrière malgré les gains obtenus en matière d'emploi

Bien que les taux de chômage et de sous-emploi aient chuté de façon marquée au cours des dernières années, de nombreux enseignants résidant en Ontario ont du mal à obtenir un emploi permanent en début de carrière.

Très peu de diplômés résidant en Ontario issus des programmes de formation à l'enseignement de la province réussissent à trouver un emploi permanent au cours de l'année

suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner. En 2018, seulement un enseignant en première année de carrière sur six (17 %) déclare avoir obtenu un emploi permanent. Un enseignant sur quatre (25 %) indique avoir décroché un contrat de remplacement à long terme d'une durée de 97 jours ou plus. Ce pourcentage combiné d'emplois permanents et de contrats de remplacement à long terme (97 jours et plus) totalisant 42 % n'a presque pas changé depuis 2015. De même, la suppléance est toujours aussi courante pendant la première année de carrière en Ontario qu'elle l'était en 2015.

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



En 2018, 83 % des enseignants en emploi à la fin de leur première année de carrière rapportent des contrats d'enseignement précaires, qu'il s'agisse de contrats de suppléance à la journée ou de contrats à durée déterminée. Ce taux n'est pas très différent du taux relatif à la précarité de 79 % enregistré en 2015. Nous discutons ci-dessous des raisons de ce manque de progrès et des variations dans différents segments du marché de l'emploi de l'Ontario.

L'emploi précaire demeure bien enraciné tout au long des premières années de carrière de nombreux enseignants de l'Ontario.

Deux enseignants résidant en Ontario sur cinq (41 %) déclarent faire de la suppléance à la journée à la fin de leur première année de carrière, un sur quatre fait toujours de la suppléance à la fin de sa troisième année de carrière et un sur cinq en fait encore à la fin de sa cinquième année d'enseignement.

Ce n'est qu'au cours de la cinquième année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner que la moitié (53 %) des enseignants disent avoir obtenu un contrat permanent.

Les contrats de travail en première année de carrière diffèrent grandement selon les qualifications en matière de langue d'enseignement

À la fin de la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, près de deux diplômés sur trois (64 %) des deux programmes de formation à l'enseignement en français de la province déclarent

détenir un emploi permanent et seulement 3 % continuent à faire de la suppléance à la journée. Les autres enseignants détiennent des contrats de remplacement à long terme ou d'autres contrats à durée limitée. Aucun diplômé francophone n'a déclaré être au chômage.

Près d'un enseignant en première année de carrière sur trois (31 %) qualifié pour enseigner le FLS obtient un emploi permanent avant la fin de l'année scolaire, 42 % décrochent un contrat de remplacement à long terme et 27 % effectuent de la suppléance à la journée. Moins de 1 % d'entre eux déclarent être au chômage.

Je n'ai jamais passé d'entrevues et j'ai tout de suite obtenu un emploi permanent à mi-temps. Je possède des qualifications que d'autres n'ont pas, mais je pense quand même qu'il est injuste que j'aie sauté autant d'étapes que d'autres mettent des années à franchir.

Diplômée pour enseigner le FLS aux cycles moyen-intermédiaire, poste permanent dans un conseil scolaire de la grande région de Toronto

À l'opposé, seulement 7 % des diplômés des programmes de formation à l'enseignement en anglais de l'Ontario non qualifiés pour enseigner le FLS déclarent détenir un emploi permanent, et la moitié d'entre eux font de la suppléance à la journée à la fin de l'année. En outre, 9 % déclarent être au chômage.

Le fait que ces différences marquées dans la situation d'emploi en première

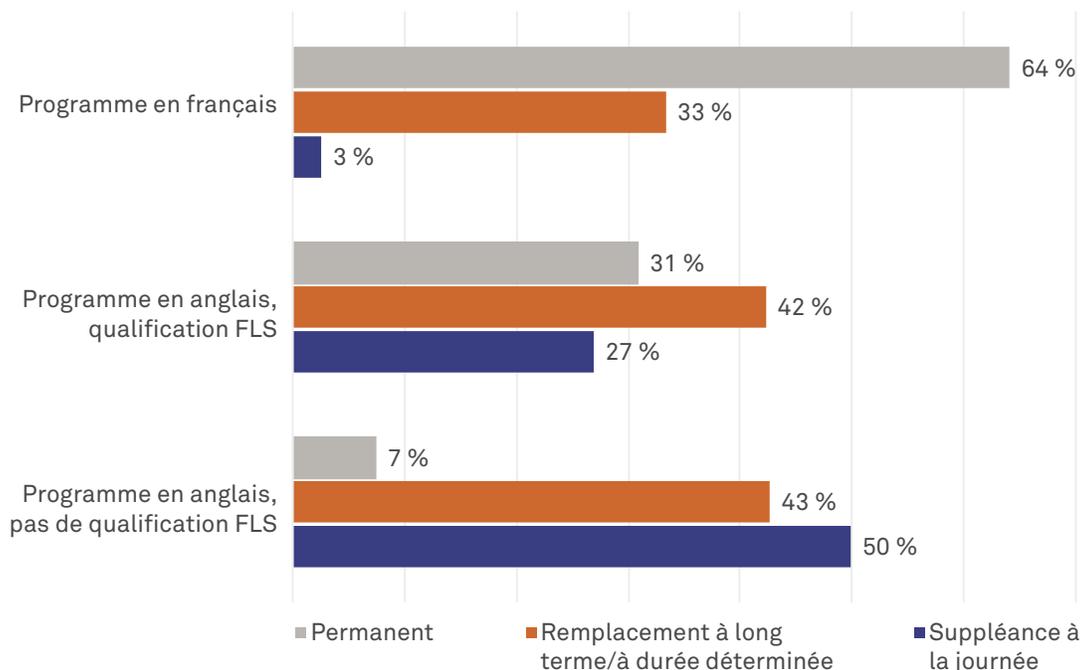
année de carrière persistent même avec des taux d'emploi globaux beaucoup plus élevés est très probablement associé au processus d'embauche à entrée progressive qui continue de s'appliquer dans les conseils scolaires de langue anglaise. Ces derniers sont les employeurs visés par la plupart des diplômés anglophones de l'Ontario¹⁶. Voir le graphique ci-dessous.

L'emploi précaire est courant et persistant chez les enseignants des conseils scolaires de langue anglaise de

l'Ontario. La majorité de ces enseignants mettent plus de cinq ans à passer d'un emploi précaire à un emploi permanent.

Seulement un enseignant sur dix (11 %) déclare avoir obtenu un emploi permanent à la fin de la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, et cette proportion augmente lentement pour atteindre un peu plus de deux sur cinq (43 %) à la fin de la cinquième année de carrière en enseignement.

Types de contrat des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario en 2018, par langue de formation à l'enseignement



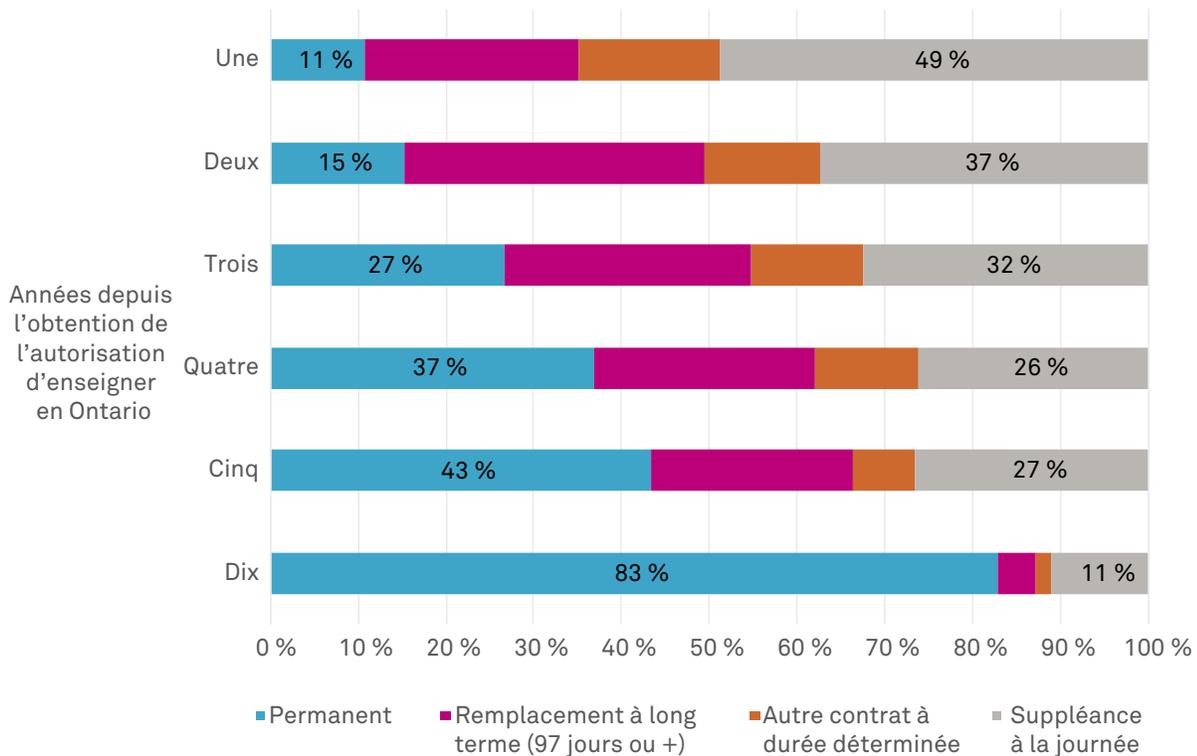
¹⁶ Dans les conseils scolaires de langue anglaise, parmi les enseignants en première année de carrière non qualifiés pour enseigner le français langue seconde, seulement 2 % déclarent détenir un emploi permanent et 58 % affirment faire de la suppléance à la fin de l'année scolaire.

Bien que je comprenne les règles qui sous-tendent l'ancienneté en Ontario, le fait que les années de service ne soient pas transférables me fâche. Par exemple, que se passe-t-il si je me marie et que je dois déménager? Je perds alors toute progression acquise au sein de mon conseil scolaire actuel et je dois recommencer au bas de l'échelle. Étant donné qu'il faut actuellement de 5 à 7 ans pour décrocher un poste permanent, ce processus peut être très frustrant.

Diplômée en 2015 pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire, suppléante à la journée travaillant à temps plein au sein d'un conseil scolaire de langue anglaise de la région d'Ottawa

Près de la moitié (49 %) des enseignantes et enseignants des conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario continuent de faire de la suppléance à la journée à la fin de leur première année de carrière, un sur trois (32 %) en fait toujours à la fin de sa troisième année de carrière et plus d'un sur quatre (27 %) en fait toujours cinq ans après l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

Types de contrat chez les conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario en 2018 selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



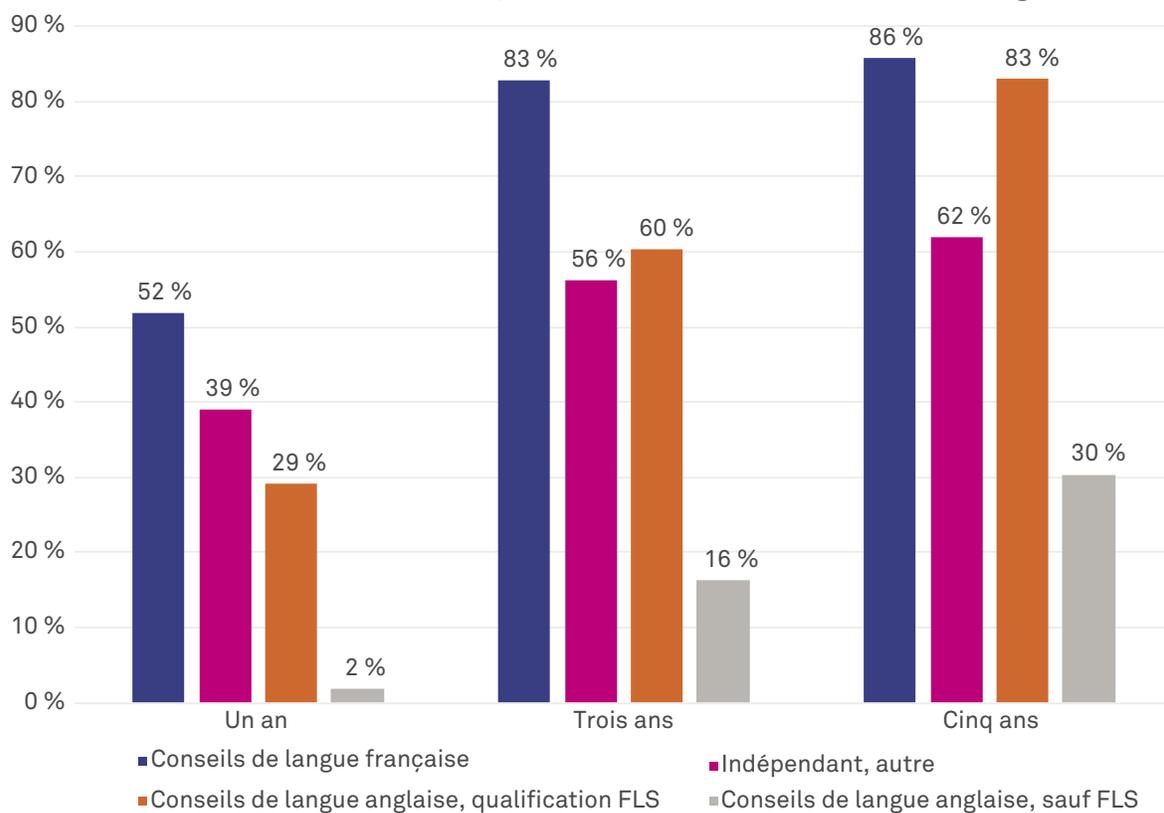
L'avancement professionnel demeure lent chez les enseignants anglophones (qui n'enseignent pas le FLS) dans les conseils scolaires de langue anglaise

Les enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS ont un profil de début de carrière très différent de celui de leurs collègues enseignant le FLS dans les écoles de conseils scolaires de langue anglaise, des enseignants des conseils scolaires de langue française et de ceux au service d'écoles

indépendantes et d'autres employeurs scolaires¹⁷. Voir le graphique ci-dessous.

Seulement 2 % de ces enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS obtiennent un emploi permanent à la fin de leur première année de carrière et seulement 16 % à la fin de leur troisième année de carrière. Cette proportion augmente très lentement et n'atteint pas un enseignant sur trois (30 %) cinq ans après le début de leur carrière.

Pourcentage des postes permanents en Ontario en 2018, par employeur et selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



¹⁷ Aux fins de ce graphique seulement, nous regroupons les employeurs scolaires des Premières Nations et les employeurs scolaires indépendants de l'Ontario.

J'ai l'intention de quitter l'Ontario parce qu'il me semble presque impossible de décrocher un emploi permanent et d'éviter d'être inscrite sur la liste des employés excédentaires chaque année.

Diplômée en 2017 pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur, suppléante à la journée travaillant à temps plein dans la grande région de Toronto

Les enseignants des conseils scolaires de langue française et les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS des conseils scolaires de langue anglaise présentent des profils de carrière auxquels on s'attend dans un marché de l'emploi qui connaît des pénuries de personnel. La majorité de ces nouveaux enseignants passent rapidement d'un emploi précaire à un emploi permanent. En troisième année de carrière, plus de quatre enseignants des conseils scolaires de langue française sur cinq détiennent un emploi permanent. Les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS des conseils scolaires de langue anglaise atteignent presque ce seuil à l'issue de leur cinquième année de carrière.

En 2018, soit dix ans après le début de leur carrière, les enseignants anglophones en milieu de carrière non qualifiés pour enseigner le FLS qui ont accédé à la profession au plus fort des années de surplus d'enseignants sont toujours à la traîne par rapport à leurs homologues francophones dans leur parcours pour obtenir un emploi permanent. En dixième année de carrière, 79 % de ces enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés

pour enseigner le FLS déclarent détenir un emploi permanent, comparativement à 98 % chez les enseignants des conseils scolaires de langue française et à 95 % chez les enseignants de FLS des conseils scolaires de langue anglaise.

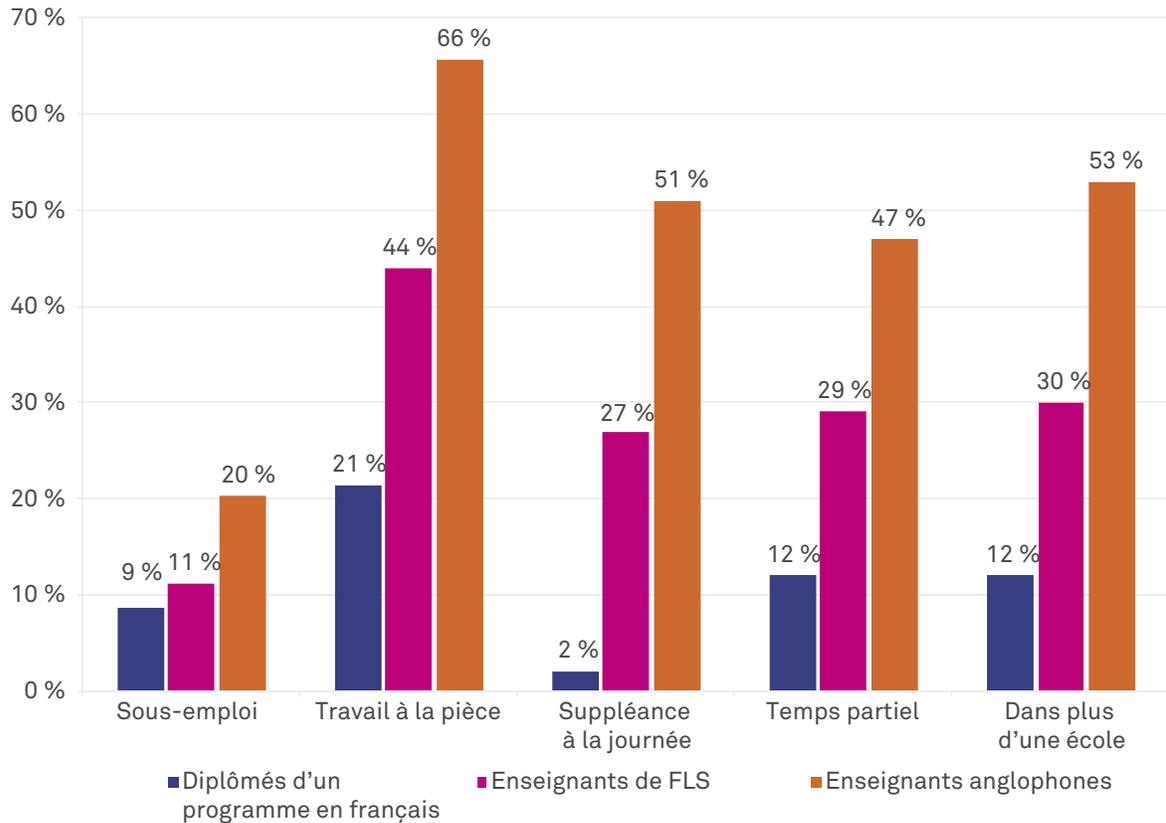
La situation de précarité prolongée pour la plupart des enseignants anglophones non qualifiés pour enseigner le FLS en Ontario peut être une conséquence non seulement d'un certain effet résiduel du déséquilibre passé entre l'offre et la demande pour ce groupe, mais aussi d'une friction sur le marché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

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

En plus des écarts importants entre les taux de chômage et d'emplois permanents en première année de carrière, les enseignants anglophones en première année de carrière en Ontario affichent des taux d'enseignement à la pièce¹⁸ plus élevés que les deux groupes francophones, c'est-à-dire plus d'emplois à temps partiel, plus de suppléance à la journée, plus d'enseignement dans plusieurs écoles et des proportions plus élevées de sous-emploi.

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

Situations d'emploi, enseignants en 1^{re} année de carrière, anglophones et francophones, résidant en Ontario en 2018



Les possibilités d'emploi permanent incitent certains diplômés de l'Ontario à commencer leur carrière ailleurs que dans le système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario

Les réponses des nouveaux enseignants révèlent une augmentation importante, encore une fois en 2018, de la proportion de ceux qui obtiennent leur premier emploi en Ontario et une baisse du nombre de nouveaux diplômés qui quittent la province pour commencer leur carrière. Néanmoins, la possibilité de décrocher un emploi permanent tôt incite certains nouveaux enseignants de l'Ontario à enseigner à l'extérieur du système scolaire financé par les fonds publics de la province.

Les données sur l'emploi en première année de carrière à l'extérieur de la province confirment la tendance à la baisse du taux de chômage, passant de 19 % dans notre sondage de 2016 à 12 % en 2017 et à seulement 7 % en 2018.

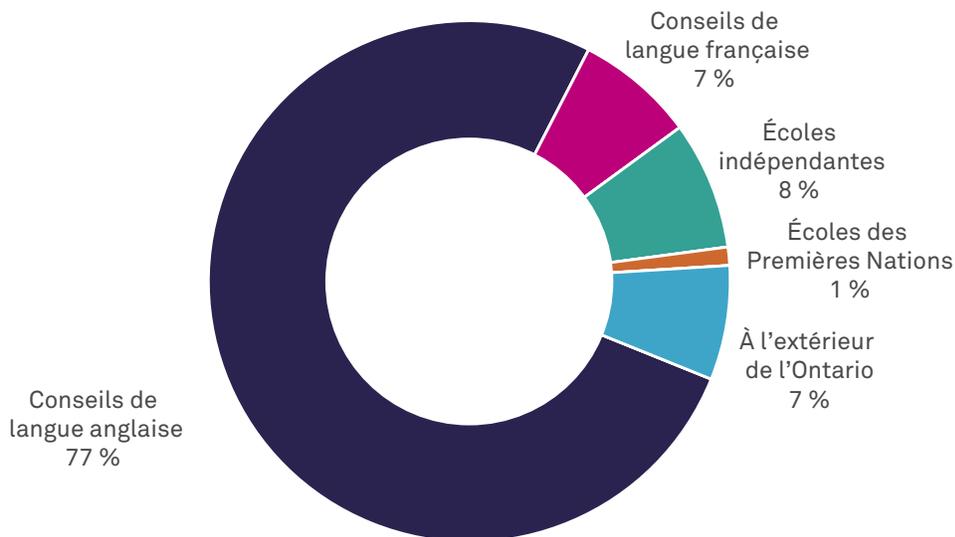
J'ai l'intention de revenir un jour en Ontario, mais je voulais commencer ma carrière comme enseignante à temps plein afin d'appliquer les compétences acquises dans le cadre du baccalauréat en éducation. J'étais assez sûre que je n'atteindrais pas cet objectif en Ontario. Je sentais que la suppléance ne me fournirait pas la structure nécessaire pour devenir enseignante, alors j'ai décidé d'aller à l'étranger. Je vais probablement effectuer de la suppléance à mon retour dans quelques années.

Diplômée en 2017 pour enseigner l'histoire et l'anglais aux cycles intermédiaire-supérieur, poste à temps plein en Belgique

Les écoles indépendantes de l'Ontario ont également joué un rôle moins important dans l'embauche de nouveaux diplômés de l'Ontario en 2017-2018, passant de 15 % en 2017 à seulement 8 % en 2018, tandis que la part des conseils scolaires de la province est passée de 71 à 83 %.

Seulement 2 % ont accepté un emploi en première année de carrière dans les écoles des Premières Nations (en Ontario et dans d'autres provinces), soit le même taux qu'en 2017¹⁹. Voir le graphique ci-dessous.

Employeurs des diplômés de l'Ontario en 1^{re} année de carrière en 2018 : tous les emplois, y compris la suppléance à la journée



¹⁹ Dans les sondages de 2017 et de 2018, environ la moitié des emplois des Premières Nations se trouvaient en Ontario et la moitié dans d'autres provinces et territoires; ils sont déclarés ensemble aux fins du présent graphique et du suivant.

Les possibilités d'emploi permanent pour les diplômés en première année de carrière de l'Ontario varient entre les conseils scolaires de langue française et de langue anglaise. *Voir le graphique ci-dessous.*

Les conseils scolaires de langue française ont embauché 7 % de tous les nouveaux enseignants. Ils ont également fourni 26 % de l'ensemble des emplois permanents.

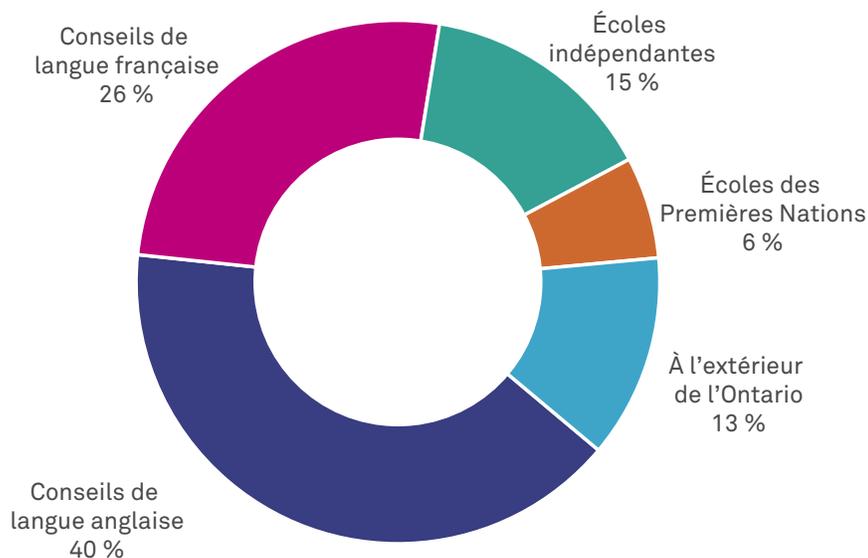
En revanche, les conseils scolaires de langue anglaise ont embauché 77 % de tous les nouveaux enseignants, mais n'ont offert que 40 % de tous les emplois permanents. La grande majorité des enseignantes et enseignants en première année de carrière embauchés dans ces conseils scolaires se font offrir des postes non permanents.

Les écoles indépendantes de l'Ontario, les écoles des Premières Nations et les écoles situées à l'extérieur de la province représentent un pourcentage beaucoup plus élevé des emplois permanents que de l'embauche totale en 2018.

En tant que nouvelle enseignante enthousiaste, je suis tentée de quitter le conseil scolaire public pour intégrer une école indépendante en raison de la nature précaire des possibilités d'enseignement à temps plein pour les enseignants qui n'ont pas d'ancienneté.

Diplômée en 2017 pour enseigner l'anglais et la musique aux cycles intermédiaire-supérieur, contrat de remplacement à long terme dans un conseil scolaire de langue anglaise de la grande région de Toronto

Employeurs des diplômés de l'Ontario en 1^{re} année de carrière en 2018 : postes permanents seulement

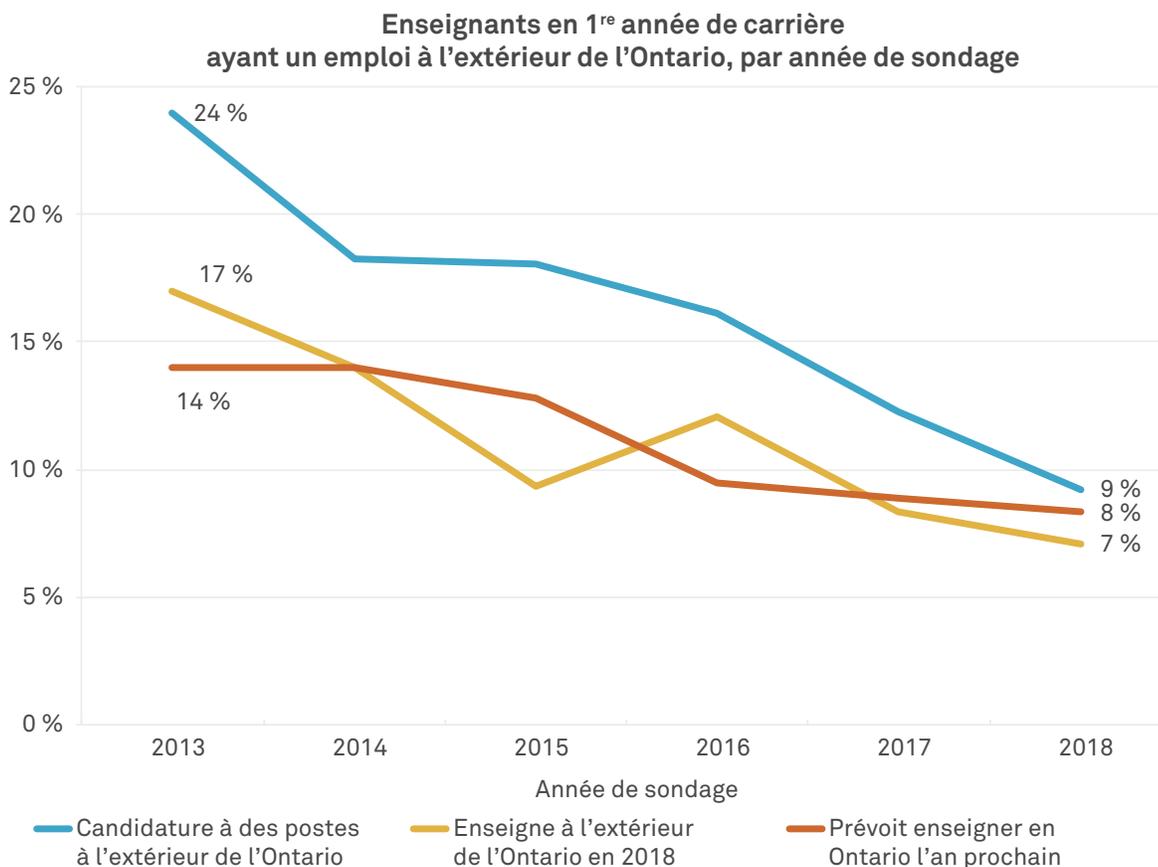


Moins d'enseignants cherchent un emploi dans d'autres provinces et à l'étranger

Le renforcement du marché de l'emploi en enseignement en Ontario continue de réduire l'intérêt des enseignants en début de carrière pour les emplois à l'extérieur de la province. Depuis 2013, la proportion de nouveaux diplômés qui postulent des emplois à l'extérieur de la province est passée de 24 à 9 %. Dans le sondage de 2018, seulement 7 % des enseignants en première année de carrière détenant l'autorisation d'enseigner occupaient un emploi dans d'autres provinces ou à l'étranger, en baisse par rapport aux

17 % de 2013. De même, seulement 8 % prévoient d'enseigner à l'extérieur de la province en deuxième année de carrière, comparativement à 14 % en 2013. Voir le graphique ci-dessous.

Du groupe de diplômés en première année de carrière enseignant à l'extérieur de l'Ontario en 2018, 60 % prévoient de revenir enseigner en Ontario dans l'avenir, si les conditions le permettent. Un sur six d'entre eux (17 %) dit qu'il a probablement ou définitivement fermé la porte à un retour. Environ une personne sur quatre (23 %) ne sait pas si elle reviendra ou non.



Ma situation idéale serait d'enseigner à temps plein dans une école publique de l'Ontario, mais à cette étape de ma vie, je ne suis pas prête à attendre des années avant d'obtenir un poste. J'ai besoin d'une certaine stabilité, et la suppléance n'est pas une bonne option pour moi.

Diplômée en 2017 pour enseigner les mathématiques et la gestion aux cycles intermédiaire-supérieur, enseignante en Chine en 2018

La situation d'emploi s'améliore pour tous les groupes d'enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés

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

En plus d'améliorer les taux d'emploi chez les diplômés des programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario, le sondage de cette année révèle une

baisse du chômage chez les diplômés d'un programme de l'étranger approuvé en Ontario, les Ontariens qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans un collège frontalier des États-Unis et à l'étranger, les enseignants qui ont suivi leur formation dans une autre province canadienne et les enseignants nouvellement arrivés au Canada²⁰. Voir le graphique à la page suivante.

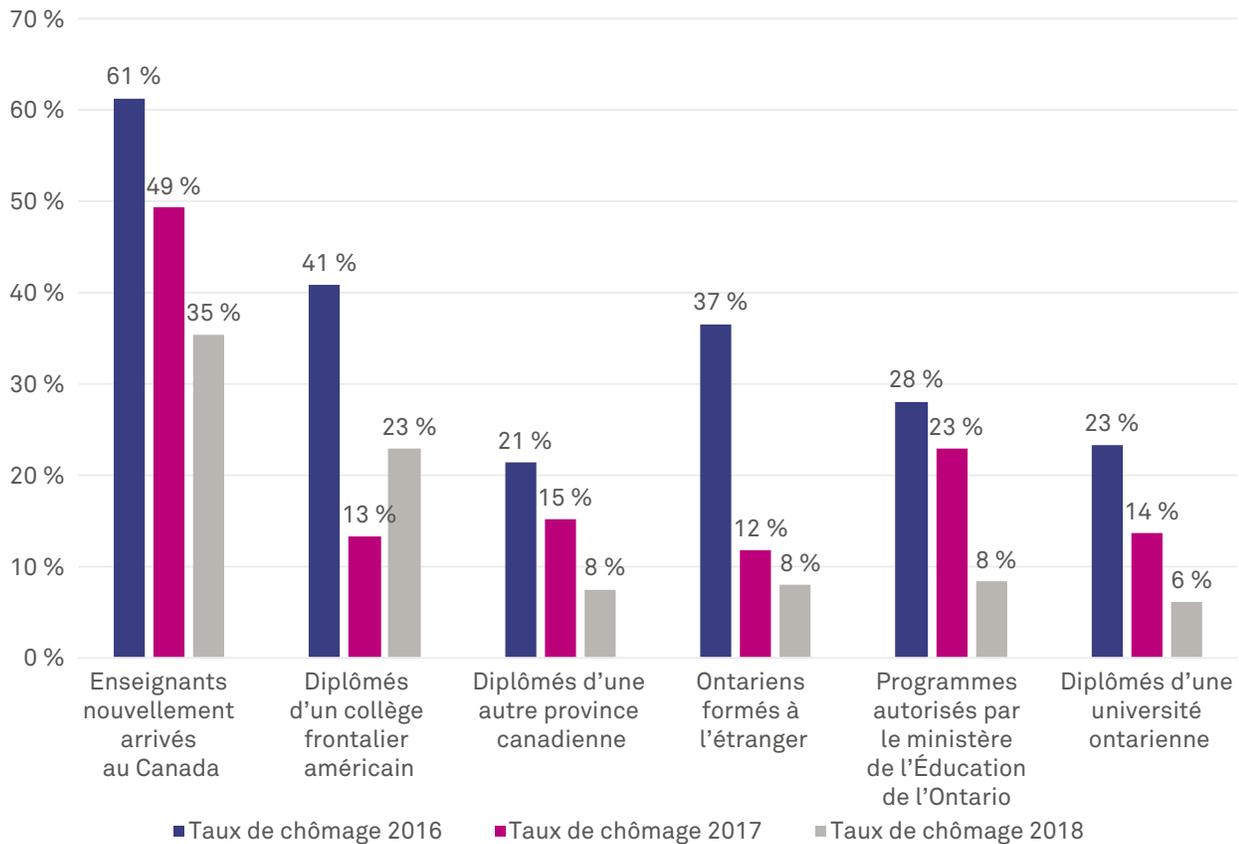
Plusieurs de ces groupes signalent un taux de chômage en 2018 se rapprochant de celui des diplômés universitaires de l'Ontario.

Toutefois, en 2018, le taux de chômage des diplômés des collèges frontaliers américains et des enseignants nouvellement arrivés au Canada est beaucoup plus élevé que celui des autres groupes.

L'amélioration du marché de l'emploi a entraîné une baisse du taux de chômage des enseignants nouvellement arrivés au Canada, qui est passé de 61 à 35 % en deux ans. Néanmoins, des lacunes importantes persistent pour ce groupe au chapitre de la situation d'emploi.

²⁰ Dans ce rapport, les enseignants «nouvellement arrivés au Canada» sont ceux qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans d'autres pays, qui immigrent par la suite au Canada et obtiennent l'autorisation d'enseigner en Ontario.

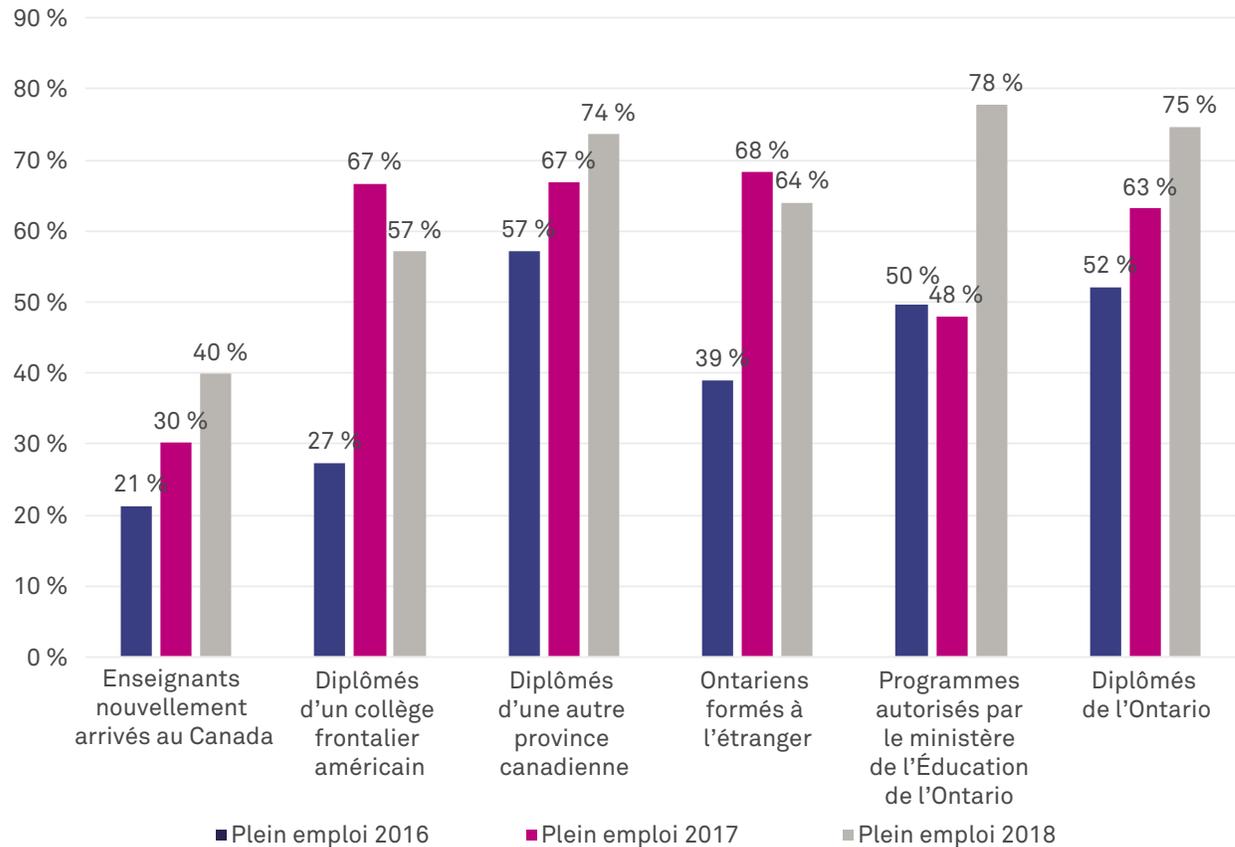
**Taux de chômage en 1^{re} année de carrière, par groupe de certification :
nouveaux enseignants résidant en Ontario**



Une tendance à l'amélioration similaire est évidente dans les données des différents groupes sur la proportion des enseignants qui affirment jouir du plein emploi au cours de leur première année d'enseignement. Trois diplômés de l'Ontario sur quatre disent maintenant qu'ils profitent du plein emploi au cours de leur première année de carrière, une proportion semblable à celle des diplômés de programmes de l'étranger approuvés en Ontario et des enseignants arrivant d'autres provinces canadiennes en Ontario.

Ce taux de plein emploi est plus élevé que celui de cette année pour les Ontariens formés dans les collèges frontaliers américains (57 %) et ailleurs à l'étranger (64 %), et beaucoup plus élevé que les 40 % d'enseignants nouvellement arrivés au Canada. Toutefois, ces trois groupes profitent d'un taux de plein emploi beaucoup plus élevé qu'en 2016. Voir le graphique à la page suivante.

Groupes de certification rapportant le plein emploi : nouveaux enseignants résidant en Ontario, 2016 à 2018



Les écoles indépendantes de l'Ontario continuent d'être un employeur important des enseignants nouvellement arrivés au Canada, surtout au cours de la première année suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner en Ontario. En 2018, ces écoles représentent plus du tiers (37 %) des emplois obtenus par ce groupe d'enseignants au cours de la première année suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner en Ontario, comparativement à seulement 8 % des emplois obtenus par les diplômés des universités de l'Ontario au même stade de leur carrière.

Plus d'un enseignant nouvellement arrivé au Canada en première année de carrière

en Ontario sur trois (37 % également) a trouvé un emploi en enseignement dans un conseil scolaire de l'Ontario. D'autres répondants de ce groupe disent enseigner dans des écoles des Premières Nations ou à l'extérieur de la province.

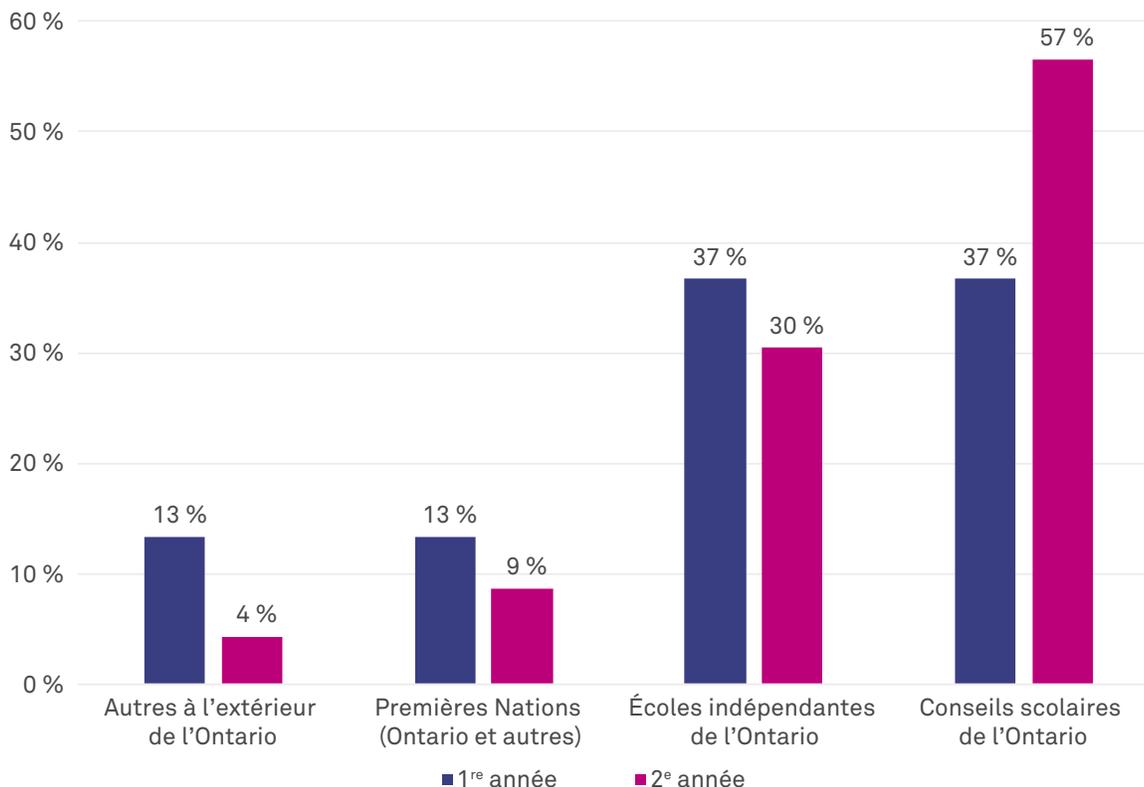
J'envisage actuellement de ne pas renouveler mon inscription à l'Ordre. Je n'ai pas envie de me soumettre de nouveau à un processus d'entrevue. Je sais que je suis une bonne enseignante possédant beaucoup d'expérience.

Enseignante qualifiée pour enseigner le FLS aux cycles moyen-intermédiaire ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2017, 10 ans d'expérience en enseignement en Arabie saoudite

En 2018, les enseignants nouvellement arrivés au Canada en deuxième année de carrière en Ontario signalent une augmentation de l'emploi dans les conseils scolaires : 57 % comparativement à 37 % parmi les enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière en Ontario. Deux ans après l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario, une plus faible proportion de ce groupe enseigne dans des écoles indépendantes (30 %), des écoles des Premières Nations (9 %) ou à l'extérieur de la province (4 %). Voir le graphique ci-dessous.

Comme les années passées, nous avons examiné les différences dans la situation d'emploi selon le sexe. Bien qu'il y ait parfois des différences dans la situation d'emploi des hommes et des femmes d'une même cohorte en première année d'enseignement ou des différences en début de carrière qui s'inversent à d'autres stades, il n'y a toujours pas cette année de tendance révélatrice et constante dans les différences entre enseignantes et enseignants. Par exemple, parmi les diplômés de l'Ontario en 2018, le taux de chômage est légèrement plus élevé chez les enseignantes en première année de carrière, tandis que le taux de plein emploi est légèrement plus faible chez les enseignants de la même cohorte. Aucune de ces différences n'est significative.

Employeurs d'enseignants nouvellement arrivés au Canada certifiés en Ontario



3. Recherche d'emploi et autres emplois

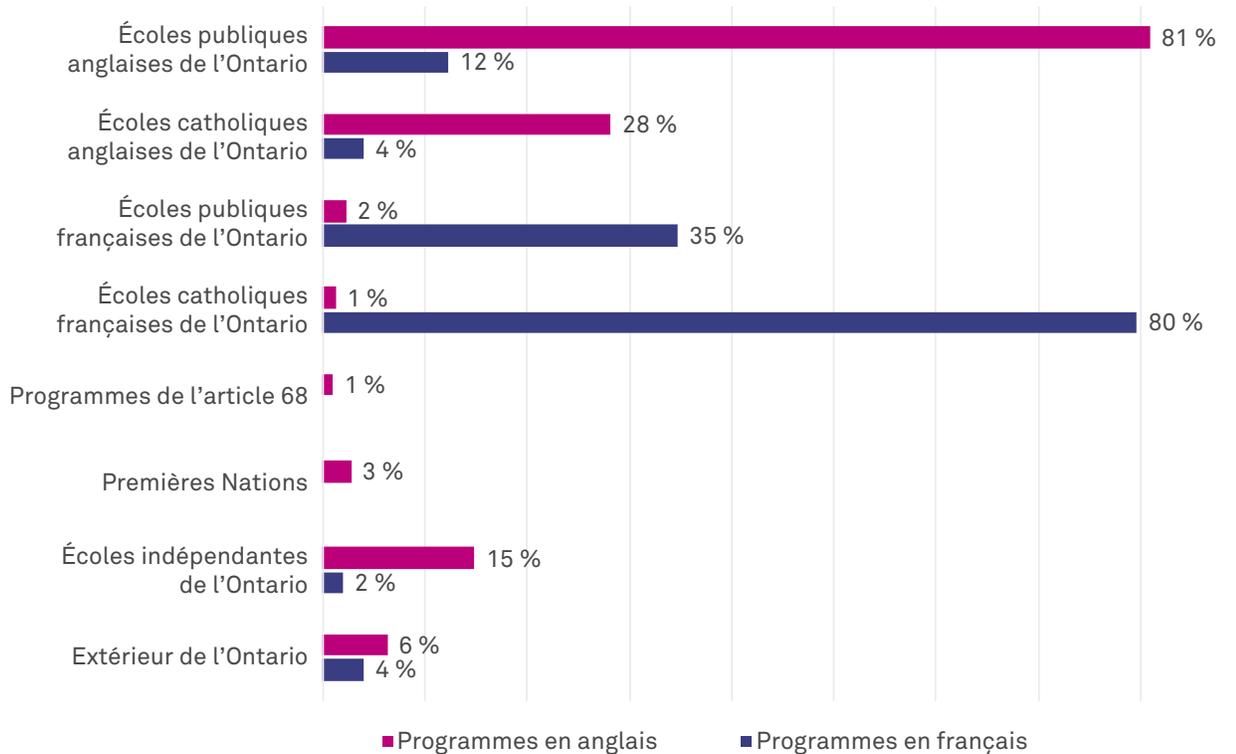
Un grand nombre d'enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner sont toujours disposés à déménager, mais ils sont de plus en plus nombreux à chercher un emploi au sein des conseils scolaires locaux

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 2017-2018, un sur trois (32 %) a limité sa recherche d'emploi à un seul conseil scolaire. Il s'agit d'une hausse par rapport au nombre d'environ un sur cinq qui limitait sa recherche à un seul conseil scolaire au cours de l'année précédente. Deux sur cinq (44 %) ont posé leur candidature à deux ou trois conseils scolaires et 18 %, à quatre conseils scolaires ou plus. En outre, 5 % ont postulé exclusivement à des postes d'enseignement dans d'autres provinces ou d'autres pays. Quelques-uns ont indiqué qu'ils avaient trouvé un emploi en enseignement en Ontario sans poser officiellement leur candidature.

Quatre nouveaux diplômés du programme en anglais sur cinq (81 %) offrent leurs services aux conseils scolaires publics de langue anglaise de l'Ontario. Plus d'un sur quatre d'entre eux (28 %) postule aux conseils scolaires

catholiques de langue anglaise de l'Ontario. Un peu plus d'un diplômé sur sept (15 %) cherche un emploi dans les écoles indépendantes de l'Ontario. Seulement 6 % d'entre eux incluent maintenant les emplois en enseignement à l'extérieur de la province dans leur recherche d'un emploi au cours de leur première année de carrière. Trois pour cent postulent dans les écoles des Premières Nations. Quelques-uns (1 %) incluent les écoles spécialisées de l'article 68 dans leur recherche d'emploi. Certains posent aussi leur candidature aux conseils scolaires de langue française (2 %) ou aux conseils scolaires catholiques de langue française (1 %). *Voir le graphique à la page suivante.*

Où les diplômés de l'Ontario posent leur candidature à un emploi en enseignement, par langue et par programme



Je n'ai eu aucune difficulté à obtenir un emploi à temps plein comme enseignante dans la ville où j'habite. J'ai travaillé chaque jour d'école depuis le mois de septembre comme suppléante à la journée ou comme remplaçante à long terme.

Diplômée en 2017 pour enseigner aux cycles primaire-moyen, contrat de remplacement à long terme dans la région de London

Les diplômés de programmes en français ont axé leur recherche d'emploi principalement sur les conseils scolaires publics de langue française (35 %) et les conseils scolaires catholiques de langue

française (80 %) de l'Ontario²¹. Environ un diplômé sur six a cherché également un emploi dans un conseil scolaire public de langue anglaise (12 %) ou un conseil scolaire catholique de langue anglaise (4 %) de l'Ontario. Seulement 2 % incluent les écoles indépendantes de l'Ontario dans leur recherche d'emploi et 4 % postulent dans des écoles situées à l'extérieur de la province. Aucun diplômé n'a posé sa candidature pour les programmes spécialisés de l'article 68 ni dans des écoles des Premières Nations dans le sondage de 2018.

Les enseignantes et enseignants en première année de carrière ont fait

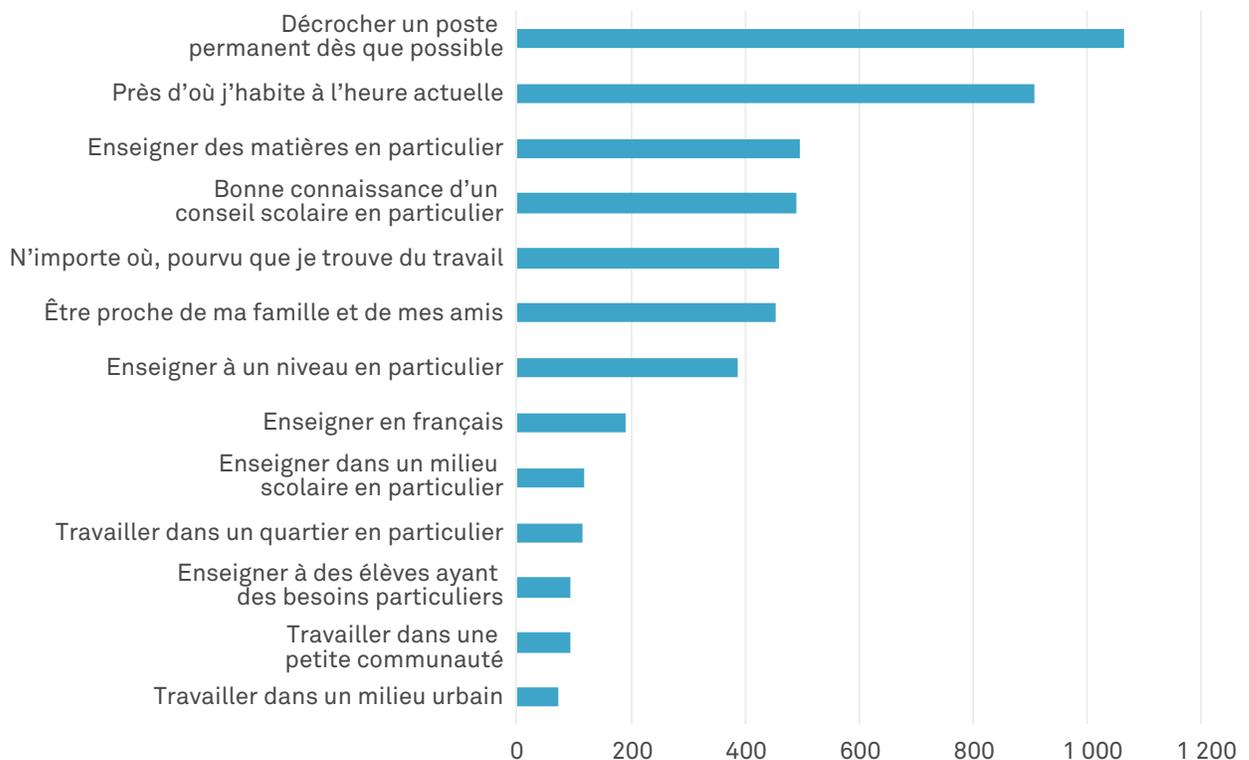
²¹ Cette tendance concorde avec le système de langue française en Ontario, où 75 % des conseils scolaires de langue française sont catholiques (8 sur 12).

état de trois priorités utilisées dans leur recherche d'un premier emploi en enseignement. L'analyse pondérée de ces réponses en 2018, comme au cours des dernières années, indique manifestement que la priorité absolue est de décrocher un poste permanent en enseignement dès que possible. La proximité du lieu de résidence actuel arrive au deuxième rang. L'enseignement de matières en particulier et la connaissance du conseil scolaire suivent aux troisième et quatrième rangs. Le choix «N'importe où, pourvu que je trouve du travail» est passé de la troisième priorité en matière de recherche d'emploi en 2017 à la cinquième en 2018. La

proximité de la famille et des amis et l'enseignement à un niveau scolaire précis complètent les sept principaux facteurs de motivation. *Voir le graphique ci-dessous.*

Les diplômés des programmes en français disent que l'obtention d'un poste permanent le plus tôt possible est leur priorité absolue. La proximité du lieu de résidence actuel et l'enseignement en français constituent leurs deuxième et troisième priorités. Les diplômés qualifiés pour enseigner le FLS révèlent les trois mêmes priorités que les diplômés des programmes en français.

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



Malgré l'amélioration du marché du travail en enseignement, bon nombre d'enseignants continuent de compléter leur revenu avec d'autres emplois, certains dans le cadre d'un autre plan de carrière

Plus de la moitié (58 %) des enseignants en première année de carrière occupent un emploi dans un autre domaine malgré le succès croissant de bon nombre d'entre eux à trouver un emploi en enseignement. Il ne s'agit que d'une légère baisse par rapport aux 62 % qui ont déclaré détenir un autre emploi dans notre sondage de 2017. Ils font cet autre travail parce qu'ils le préfèrent à l'enseignement ou, plus généralement, pour compléter l'enseignement à temps partiel ou la suppléance, ou parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi en enseignement pendant une partie de l'année scolaire 2017-2018 ou pendant toute l'année. La majorité d'entre eux (82 %) font ce travail secondaire à temps partiel.

Les deux tiers (67 %) des enseignants en première année de carrière qui acceptent des emplois pour lesquels ils n'ont pas besoin d'une autorisation d'enseigner de l'Ontario occupent des postes liés à l'enseignement. Le plus souvent, ils travaillent comme tuteurs, à titre privé ou pour une entreprise de tutorat. Bon nombre d'entre eux signalent également des emplois dans des programmes parascolaires, en éducation de la petite enfance, en garde d'enfants ou comme aide-enseignant. D'autres se tournent vers l'enseignement postsecondaire, enseignent dans des musées ou dans d'autres contextes ne nécessitant pas le titre d'enseignante agréée ou d'enseignant agréé de l'Ontario. Parmi

les autres emplois liés à l'enseignement mentionnés par les répondants au sondage, on trouve l'enseignement aux adultes, la formation en entreprise, l'accompagnement, les loisirs et les services particuliers aux enfants et à la jeunesse.

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

La plupart d'entre eux (79 %) voient leur emploi non lié à l'enseignement comme une solution temporaire en attendant de décrocher un poste en enseignement à temps plein. Près de trois sur quatre (71 %) ont dû accepter ce travail pour compléter leur revenu tiré de l'enseignement. Trois sur quatre (72 %) occupent toujours l'emploi qu'ils avaient pendant leurs études universitaires. Un répondant sur quatre (25 %) indique que l'autre emploi est en fait un retour à sa carrière précédant la formation à l'enseignement.

Deux répondants sur cinq (41 %) espèrent que le travail secondaire leur ouvrira de nouvelles perspectives d'emploi en enseignement. Toutefois, environ un répondant sur cinq (22 %) estime que cet emploi constitue un

obstacle à la recherche d'emploi en enseignement et à sa disponibilité.

Environ un de ces enseignants sur dix (11 %) en première année de carrière

qui occupe un emploi secondaire dit le faire parce qu'il préfère ce travail à une carrière en enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.

Opinions des enseignants en 1 ^{re} année de carrière sur leur travail dans des domaines non liés à l'enseignement	% des répondants qui sont d'accord ou entièrement d'accord
Cet emploi secondaire est temporaire, jusqu'à ce que j'obtienne un poste en enseignement.	79 %
Une partie ou la totalité de ce travail secondaire est une continuation des postes d'été ou à temps partiel que j'ai occupés pour subvenir à mes besoins pendant mes années d'études à l'université.	72
Je dois occuper cet emploi secondaire pour compléter mon salaire d'enseignant.	71
J'occupe cet emploi secondaire pour augmenter mes chances de décrocher un poste en enseignement.	41
Une partie ou la totalité de ce travail est un retour à une carrière que j'ai poursuivie avant de m'inscrire à une formation à l'enseignement.	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.	22
J'occupe cet emploi secondaire, car je préfère cette autre carrière à l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.	11

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

Affectations variées au cours de la première année de carrière; liste de suppléance typique

En 2018, plus de la moitié (55 %) de tous les diplômés en première année de carrière de l'Ontario rapportent qu'ils ont commencé leur carrière en enseignement en faisant de la suppléance à la journée²².

Parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière ayant un poste à l'élémentaire vers la fin de l'année scolaire, près de deux sur cinq (39 %) ont continué la suppléance à la journée.

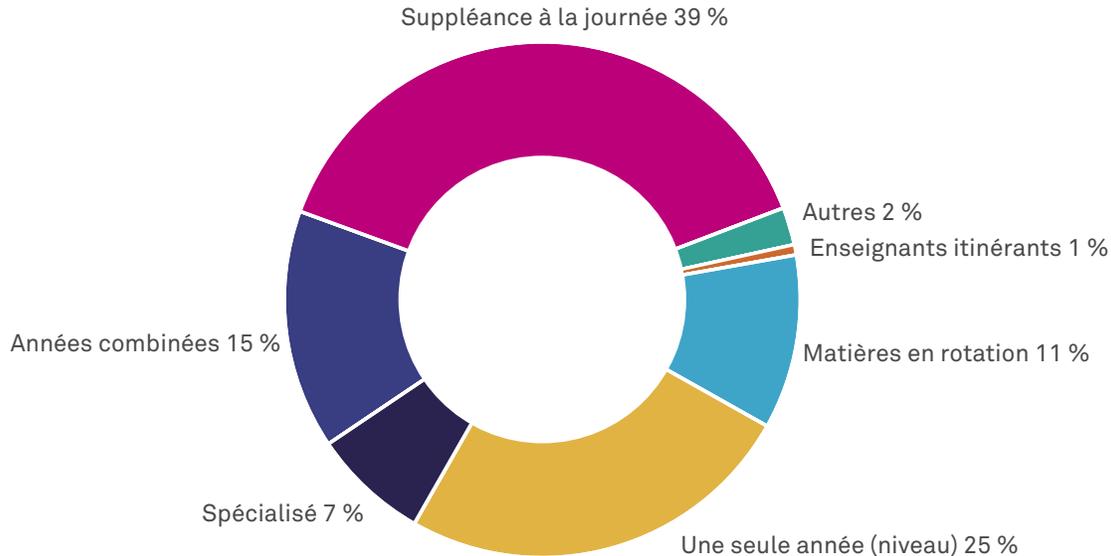
À l'élémentaire, les enseignants qui obtiennent un emploi permanent, un contrat de remplacement à long terme ou une autre affectation à durée limitée sont le plus souvent titulaires de classes d'une seule année (25 % de tous les enseignants de l'élémentaire en première année de carrière) que de classes combinées (15 %) ou de classes spécialisées (7 %). Près d'un sur huit enseigne des matières en rotation (11 %) ou détient un poste itinérant (1 %). *Voir le graphique à la page suivante.*

Parmi les enseignants de l'élémentaire, y compris les suppléants, seulement un sur cinq (21 %) a des affectations qui comprennent l'éducation de l'enfance en difficulté. De plus, un sur trois (32 %) enseigne le FLS ou en immersion française.

Parmi ceux en première année de carrière qui enseignent au palier secondaire, deux sur cinq (39 %) disent avoir commencé par des journées de suppléance et en faisaient toujours vers la fin de l'année scolaire. Si l'on exclut les suppléants à la journée ayant des affectations variées, environ un sur quatre (28 %) d'entre eux a déclaré avoir au moins quatre cours différents à préparer chaque semaine.

²² Parmi les enseignants résidant en Ontario, 59 % ont commencé comme suppléants à la journée.

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



Affectations jugées appropriées durant la première année de carrière

Plus de quatre sur cinq (84 %) ont jugé que leurs qualifications correspondaient très bien ou assez bien à leurs affectations. Seulement 4 % ont déclaré que leurs affectations ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. La plupart (80 %) se sont jugés très bien ou bien préparés pour leurs affectations et seulement 4 % ont indiqué qu'ils n'étaient pas bien préparés.

La plupart des enseignants du secondaire sont également optimistes quant à leurs affectations par rapport à leurs qualifications. La majorité (76 %) d'entre eux ont qualifié leurs affectations d'excellentes ou de bonnes par rapport à leurs qualifications; ils sont 7 % à déclarer qu'elles ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. La plupart (76 %) ont également dit qu'ils ont été bien

préparés pour leurs affectations, tandis que 4 % ont dit qu'ils ne l'étaient pas.

Un enseignant sur cinq ayant des qualifications pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur enseignait exclusivement (14 %) ou en partie (6 %) au palier élémentaire vers la fin de sa première année scolaire après l'obtention de son diplôme. Seulement 2 % des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen n'enseignaient qu'au secondaire, et 4 % enseignaient en partie à ce palier. La majorité (77 %) des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire occupaient un poste en enseignement à l'élémentaire, 12 % au secondaire et 11 % enseignaient à l'élémentaire et au secondaire.

Insécurité toujours présente pour de nombreux nouveaux enseignants, mais plusieurs sont optimistes quant à leur carrière en enseignement

Environ quatre enseignants sur cinq (82 % en première année de carrière et 78 % en deuxième année de carrière) employés durant leurs deux premières années de carrière trouvent que leur expérience en enseignement est excellente ou très bonne. Plus de trois répondants sur cinq ont également évalué de façon favorable leur niveau d'assurance, leur niveau de préparation, leur satisfaction professionnelle, leurs affectations par rapport à leurs qualifications et l'appui de leurs

collègues. Très peu d'entre eux qualifient leur expérience d'insatisfaisante en ce qui a trait aux éléments précédents.

Plus d'un sur trois a répondu favorablement par rapport à son sentiment de sécurité d'emploi, mais environ la même proportion de répondants a affirmé que la sécurité d'emploi était un problème. Néanmoins, la majorité (63 % en première année de carrière et 54 % en deuxième année de carrière) sont optimistes quant à leur avenir professionnel; 12 et 17 % respectivement considèrent leurs perspectives d'avenir comme insatisfaisantes.

Première et deuxième années d'enseignement, tous les diplômés

Domaine d'évaluation	Excellent ou très bien (%)		Insatisfaisant ou très insatisfaisant (%)	
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Expérience générale en enseignement	82 %	78 %	5 %	6 %
Assurance	66	68	5	5
Degré de préparation	68	72	5	5
Satisfaction professionnelle	65	58	8	8
Affectation par rapport aux qualifications	64	65	7	8
Appui des collègues	71	64	7	8
Optimisme par rapport à l'avenir professionnel	63	54	12	17
Sécurité d'emploi	38	36	34	34

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

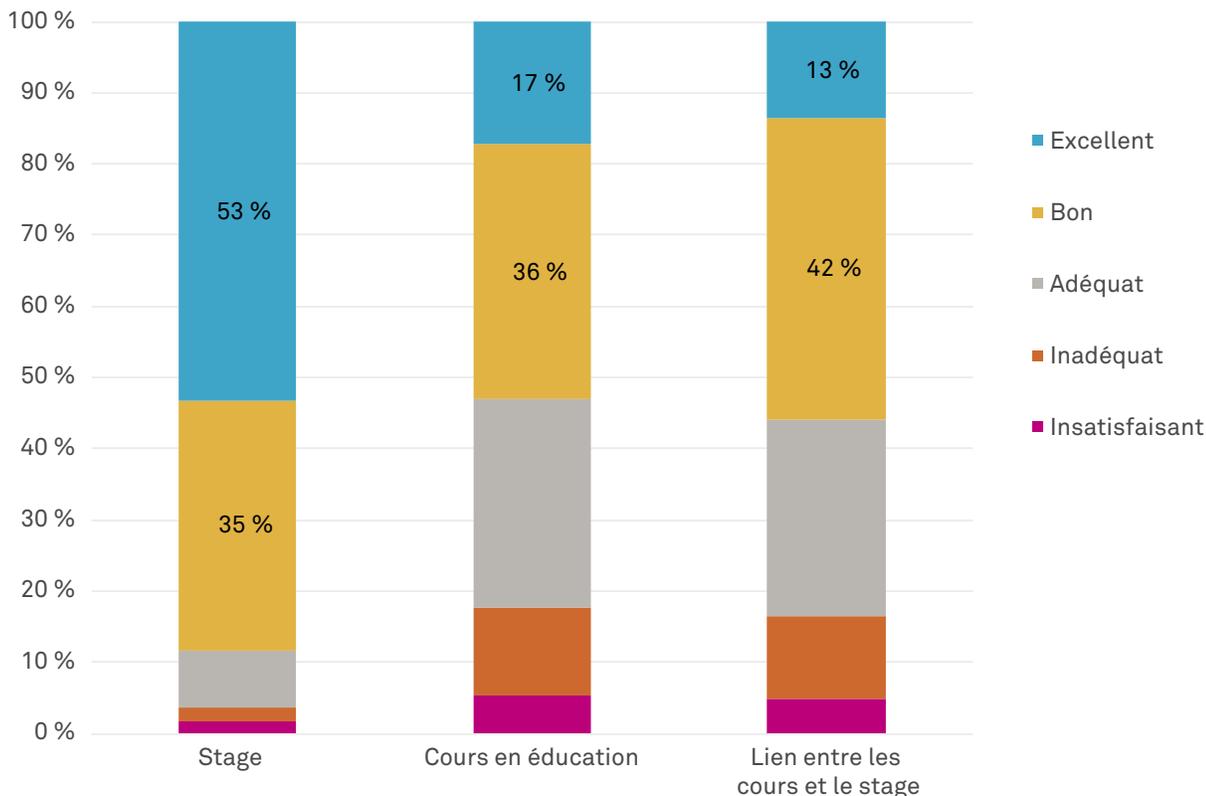
Les récents diplômés ont une opinion positive de la formation à l'enseignement

Les enseignants en première année de carrière qui ont suivi un programme de formation à l'enseignement en Ontario accordent une grande valeur à leur stage, lequel leur a fourni de bonnes fondations. La plupart d'entre eux (53 %) ont jugé que leur stage était une excellente préparation à leur carrière en enseignement, et 35 % ont évalué cette préparation comme bonne. *Voir le graphique à la page suivante.*

Bien que la majorité de ces enseignants en première année de carrière jugent également que leurs cours sont excellents ou bons, l'évaluation qu'ils en font est bien inférieure à celle de leur stage. Seulement 17 % ont jugé leurs cours excellents et 35 %, bons. L'évaluation relative à l'établissement de liens entre leurs cours et leur stage de sorte qu'ils s'enrichissent mutuellement est semblable à l'évaluation effectuée sur les travaux. Seulement 13 % ont qualifié d'excellente cette intégration dans leur formation à l'enseignement, et 42 % l'ont jugée bonne.

Très peu (4 %) de ces diplômés de l'Ontario jugent leur stage inadéquat ou insatisfaisant. Un sur six (17 %) a déclaré que ses cours et le lien entre les cours et le stage étaient inadéquats ou insatisfaisants.

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



Contenu et domaines de compétences ciblés

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

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

Ces connaissances et compétences ressortent de la recherche et des consultations de l'Ordre des

enseignantes et des enseignants de l'Ontario comme étant essentielles pour appuyer le programme de formation à l'enseignement prolongé de la province, instauré en 2015. D'autres volets d'intérêt actuel ont également été inclus dans les choix de réponse.

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

L'évaluation de la formation à l'enseignement reflète une attitude

très positive (moyenne de 4 ou plus), positive (moyenne de 3,5 à 3,9) ou neutre (moyenne de 3 à 3,4), et ce, pour la plupart des points ayant trait aux connaissances et compétences pédagogiques fondamentales. Certains points ont obtenu une évaluation négative (moyenne de 2,9 ou moins).

Comme dans les années précédentes, tant les enseignants de l'élémentaire que ceux du secondaire ont classé l'enseignement à des années multiples, la préparation des bulletins scolaires, la préparation pour les jours de suppléance et l'appui aux apprenants du français du côté négatif (moyenne de 2,9 ou moins). Les enseignants du secondaire ont aussi évalué négativement la participation des parents et la communication avec eux, de même que le programme et la pédagogie des mathématiques.

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

- des domaines pour lesquels l'évaluation moyenne pour la formation initiale à l'enseignement était neutre ou négative (moyenne de 3,4 ou moins) et;
- des domaines ayant reçu une évaluation comparativement faible par les répondants quant à leur propre niveau de préparation dans ces domaines (3 ou moins), ou évalués comme très importants dans la liste de priorités liées au perfectionnement professionnel continu (4 ou plus).

ENSEIGNANTS À L'ÉLÉMENTAIRE Résultats de 3,4 ou moins dans le domaine de la formation à l'enseignement	Faible évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Gestion de classe et organisation		X
Santé mentale, dépendances et bien-être		X
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario		X
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves		X
Participation des parents et communication avec eux		X
Appui aux apprenants de l'anglais*	X	X
Enseignement dans les classes à années multiples	X	X
Appui aux apprenants du français**	X	
Préparation des bulletins	X	X

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

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

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

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

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

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

En plus de ces domaines, l'annexe détaillée présente les autres domaines absolument prioritaires en ce qui concerne le perfectionnement professionnel pour lesquels ces

enseignants ont aussi évalué plus positivement leur formation à l'enseignement. En d'autres mots, le programme de formation à l'enseignement a relativement bien couvert ces domaines, mais le perfectionnement professionnel est important pour continuer à tirer parti de cette force. Par exemple, les enseignants de l'élémentaire affirment que leur formation les a bien préparés à motiver les élèves, mais cette compétence demeure parmi les principales priorités de leur perfectionnement professionnel.

De la même façon, certains domaines de la formation à l'enseignement dont l'évaluation a été neutre ou négative n'ont pas été considérés comme des domaines nécessitant peu de préparation personnelle pour enseigner ou constituant des priorités professionnelles absolues.

Le sondage de 2018 fournit des données préliminaires sur les effets du programme de formation à l'enseignement prolongé

Les réponses des enseignants en première année de carrière comprennent celles de la première grande cohorte de diplômés du programme de formation à l'enseignement prolongé, instauré en 2015. L'évaluation du programme

de formation à l'enseignement par ces enseignants est précieuse, car elle met en évidence 1) les impressions de l'expérience globale à la suite de l'augmentation de la durée du programme et 2) les impressions sur le contenu et les compétences spécifiques qui ont été nouvellement intégrés au programme.

En général, les diplômés de ces programmes évaluent positivement la plupart des domaines, et bon nombre de ces derniers sont jugés excellents. Les réponses révèlent toutefois des réponses moins positives pour certains domaines, comme nous l'avons mentionné précédemment.

Domaine de la formation à l'enseignement	Évaluation des enseignants de l'élémentaire*	Évaluation des enseignants du secondaire*
Observation d'enseignants d'expérience	4,2	4,1
Planification de leçons	4,2	4,2
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents	4,1	4,1
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique	4,1	4,1
Loi en éducation et normes d'exercice	4,1	3,8
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif	3,9	4
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants	3,9	3,8
Connaissance du contexte de l'Ontario	3,9	3,5
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement	3,9	3,7
Stratégies d'enseignement	3,9	3,8
Motivation des élèves	3,8	3,5
Pédagogie en lecture et en littératie	3,8	3,1
Programme et pédagogie en mathématiques	3,8	2,5
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	3,8	3,6
Enseignement par questionnement	3,8	3,4
Éducation de l'enfance en difficulté	3,7	3,6

Domaine de la formation à l'enseignement	Évaluation des enseignants de l'élémentaire*	Évaluation des enseignants du secondaire*
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum	3,7	3,5
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnaire	3,7	3,5
Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe	3,6	3,4
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement	3,6	3,8
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves	3,6	3,7
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits	3,6	3,6
Relations professionnelles entre collègues	3,6	3,4
Cours sur les fondements de l'éducation	3,6	3,5
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	3,6	3,5
Observation, mesure et évaluation des élèves	3,5	3,6
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation	3,5	3,3
Planification de programmes	3,5	3,6
Santé mentale, dépendances et bien-être	3,3	3,4
Gestion de classe et organisation	3,2	3,2
Participation des parents et communication avec eux	3,2	2,8
Appui aux apprenants de l'anglais	3,2	3
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario	3,1	3,1
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves	3	3,2
Suppléance à la journée	2,7	2,1
Enseignement dans les classes à années multiples	2,5	1,9
Appui aux apprenants du français	2,4	2,1
Préparation des bulletins	1,9	1,6

*Les résultats reflètent les réponses des enseignants en première année de carrière qui enseignent principalement à l'élémentaire ou au secondaire.

L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE)²³ offre un appui au perfectionnement professionnel de nombreux enseignants qui ont réussi à obtenir un poste permanent ou un poste de remplacement à long terme dans une école financée par les fonds publics de l'Ontario, et ce, pendant les deux premières années de leur carrière. Le PIPNE contribue au développement et au perfectionnement professionnels au début d'une carrière exigeante.

La plupart des pédagogues en première année de carrière (88 %) ayant un emploi permanent ainsi que plus d'un sur trois (38 %) de ceux faisant du remplacement à long terme (pendant au moins 97 jours) dans des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario ont affirmé avoir participé au PIPNE. Par ailleurs, 4 % des autres enseignants en première année de carrière dans des écoles financées par les fonds publics de l'Ontario disent avoir aussi participé au PIPNE. Chez les pédagogues en deuxième année de carrière, 71 % de ceux occupant un poste permanent et 37 % de ceux ayant un contrat de

remplacement à long terme (pendant au moins 97 jours) ont affirmé avoir participé au PIPNE.

La plupart des participants au PIPNE en première année de carrière et ayant un emploi permanent en enseignement ont participé au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (66 %), ont tiré parti d'un pédagogue expérimenté comme mentor (84 %) et ont profité d'une évaluation officielle par la direction de leur école (66 %). De plus, 43 % rapportent qu'ils ont reçu une orientation à leur école.

Les pédagogues en deuxième année de carrière participant au PIPNE et occupant un poste permanent ont affiché un taux de participation plus bas pour le mentorat (56 %), mais un taux semblable pour les trois autres facettes.

Les enseignants qui ont un contrat de remplacement à long terme (au moins 97 jours) et qui participent au PIPNE prennent part, en moins grand nombre, aux différentes facettes de ce programme. La majorité des enseignants en première année de carrière qui font du remplacement à long terme et qui participent au PIPNE

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

- Nouvel enseignant – enseignant certifié par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui occupe un poste permanent, à temps plein ou à temps partiel, au sein d'un conseil scolaire financé par les fonds publics et qui enseigne pour la première fois en Ontario; on considère qu'un enseignant est «nouveau» jusqu'à ce qu'il ait réussi le PIPNE ou s'il a commencé à enseigner pour la première fois pour un conseil scolaire il y a moins de 24 mois.
- Nouveau remplaçant à long terme – enseignant certifié qui occupe son premier poste à long terme en vertu d'un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours consécutifs comme suppléant d'un même enseignant.
- Enseignant débutant en éducation continue à temps plein – enseignant certifié qui donne au secondaire deux cours à crédits par trimestre, pendant quatre trimestres dans une année scolaire donnée, dans une école de jour pour adultes.
- Enseignant en deuxième année de carrière – enseignant certifié qui a réussi le PIPNE et qui reçoit encore de l'appui dans le cadre de ce programme.

ont dit avoir tiré parti de l'expérience d'un mentor (78 %) et avoir été évalués officiellement par leur direction d'école (63 %). Un répondant sur trois a reçu une orientation officielle à son conseil scolaire (34 %) et à sa propre école (31 %). Le fait que certains postes de remplacement à long terme n'ont débuté qu'en milieu d'année scolaire peut expliquer la plus faible participation à certaines facettes du programme.

La plupart des enseignants en première année de carrière participent à des activités de perfectionnement professionnel dans le cadre du PIPNPE portant surtout sur l'utilisation de la technologie, la planification, la mesure et l'évaluation, la littératie, la réussite des élèves, l'équité et la diversité. Seulement

7 % des participants du PIPNPE occupant un poste permanent et 12 % occupant un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours disent n'avoir reçu aucun perfectionnement professionnel dans ces domaines. Voir le tableau ci-dessous.

Les participants au PIPNPE sont généralement satisfaits de l'aide que leurs mentors et autres pédagogues expérimentés leur ont donnée durant leur première année de carrière. La majorité d'entre eux jugent l'aide reçue avec les tâches quotidiennes comme très utiles ou utiles, et peu de répondants (de 11 à 15 %) lui ont donné une note négative (peu utile ou complètement inutile).

Perfectionnement professionnel des participants au PIPNPE en première année de carrière

Domaine de perfectionnement professionnel	Emploi permanent	Remplacement à long terme (au moins 97 jours)
Utilisation de la technologie	49 %	21 %
Planification, mesure et évaluation	43	44
Littératie	40	32
Réussite des élèves	38	26
Équité et diversité	37	37
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	35	25
Gestion de classe	34	26
Numératie	32	33
Sensibilisation à la santé mentale	32	33
Éducation inclusive	26	33
Sécurité à l'école	25	33
Efficacité des communications avec les parents	15	4
Apprentissage précoce	9	7
Aucune de ces réponses	7	12

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

Type d'appui	Note positive	Note négative
Préparation des bulletins	75 %	11 %
Rétroaction de mon mentor sur ma pratique	74	11
Planification du programme avec mon mentor	73	12
Accès à des ressources valables	67	14
Conseil pour offrir une aide personnalisée	67	11
Mentorat – gestion de classe	66	11
Observation de la pratique de mon mentor	64	12
Appui au bien-être personnel	64	13
Mentorat – méthode d'enseignement	63	14
Observation de la pratique d'autres enseignants	61	14
Préparation aux communications avec les parents	59	12
Mentorat – évaluation des élèves	57	13
Renseignements sur les aspects administratifs	56	15

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

- la plupart des participants au PIPNPE en première année de carrière (85 %) se réunissent mensuellement avec leurs mentors; pour 41 % des répondants, ces réunions durent moins d'une heure par mois; pour 23 % d'entre eux, elles durent d'une à trois heures par mois; et pour 21 %, elles durent plus de trois heures par mois;
- toutefois, pour la plupart (64 %), personne ne vient observer leur pratique en classe (mentor ou autre enseignant) ou on le fait moins d'une heure par mois (24 %);
- de même, la plupart d'entre eux n'ont pas l'occasion d'observer la pratique d'un autre enseignant, qu'il soit mentor ou enseignant (56 %) ou, si cela arrive, c'est moins d'une heure par mois (26 %).

Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

La plupart des diplômés de l'Ontario employés comme enseignants en première et en deuxième année de carrière en Ontario ont investi du temps à leur perfectionnement professionnel à un niveau moyen ou élevé au cours de l'année scolaire 2017-2018.

La plupart des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en première année de carrière (71 %) enseignant en Ontario en 2018 déclarent avoir terminé un ou plusieurs cours menant à une qualification additionnelle ou à une qualification de base additionnelle. Deux sur cinq (39 %) avaient déjà terminé au moins deux cours. Parmi les diplômés en deuxième année de carrière enseignant en Ontario en 2018, 87 % détenaient des qualifications additionnelles ou des qualifications de base additionnelles, et

66 % ont déclaré détenir au moins deux qualifications additionnelles.

Cette année, en Ontario, un enseignant en première année de carrière sur quatre (23 %) déclare avoir suivi un cours menant à une qualification additionnelle en mathématiques, y compris 32 % des enseignants possédant les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-moyen. Un répondant sur quatre (24 %) affirme être qualifié pour enseigner le FLS.

Parmi les enseignantes et enseignants en deuxième année de carrière en 2018, près d'un sur trois (30 %) indique avoir obtenu une qualification additionnelle en mathématiques, y compris 43 % de ceux qui possèdent les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-moyen. Un répondant sur quatre (24 %) de ce groupe affirme être qualifié pour enseigner le FLS, soit le même pourcentage que les enseignants en première année de carrière en 2018.

Plus de deux enseignants en première année de carrière sur trois participent moyennement ou fortement à l'enseignement collaboratif avec leurs collègues, à l'apprentissage collaboratif dans leur école et aux recherches-actions menées par le personnel enseignant. Plus de la moitié déclarent travailler avec un mentor ou participer à des associations spécialisées dans une matière. En outre, près de la moitié d'entre eux participent à un niveau moyen ou élevé aux autoévaluations de leur école. Les enseignants en deuxième année de carrière en 2018 participent

aussi à ces activités en nombre important, mais moins grand que leurs collègues en première année de carrière. *Voir le graphique à la page suivante.*

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

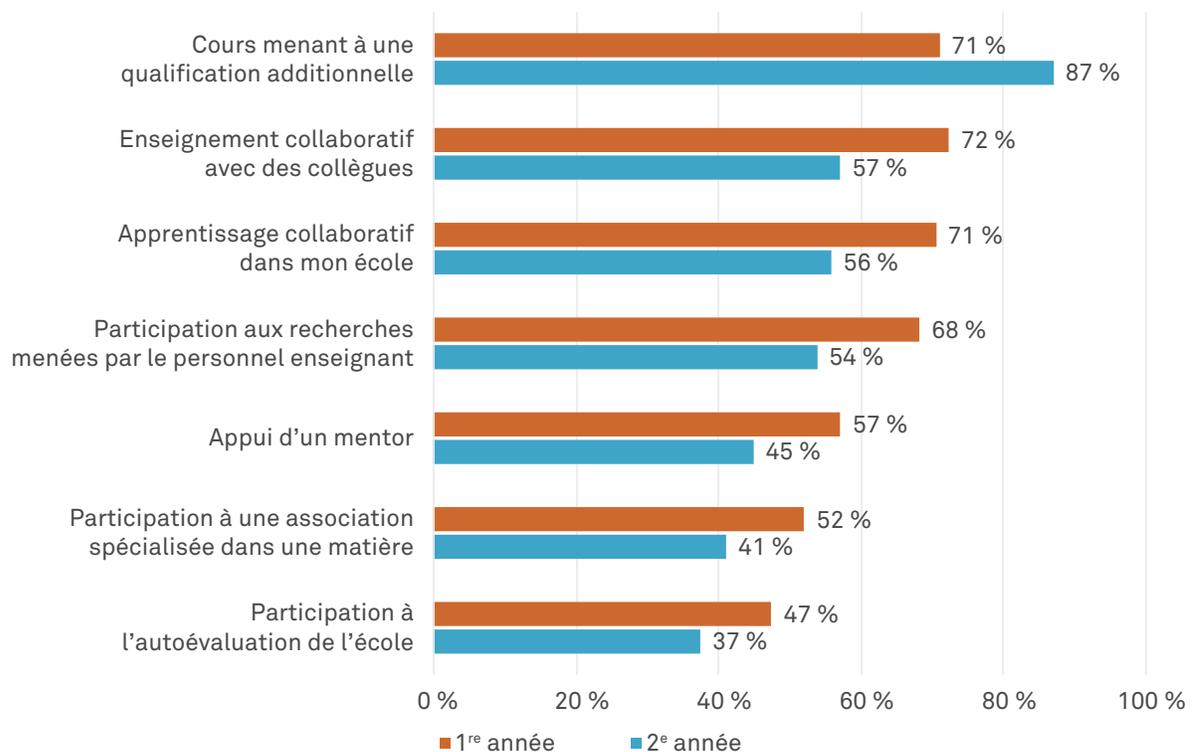
À l'élémentaire, les priorités sont les suivantes :

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

Au secondaire, nombre de ces priorités sont similaires :

- Motivation des élèves
- Santé mentale, dépendances et bien-être
- Gestion de classe et organisation
- Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
- Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
- Stratégies d'enseignement
- Planification de programmes
- Écoles sécuritaires et inclusives/ Création d'un climat positif
- Observation, mesure et évaluation des élèves

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



6. Suppléance à la journée

La majorité des enseignants en première année d'enseignement résidant en Ontario commencent leur carrière à titre de suppléants, et bon nombre d'entre eux le demeurent pendant deux ans ou plus

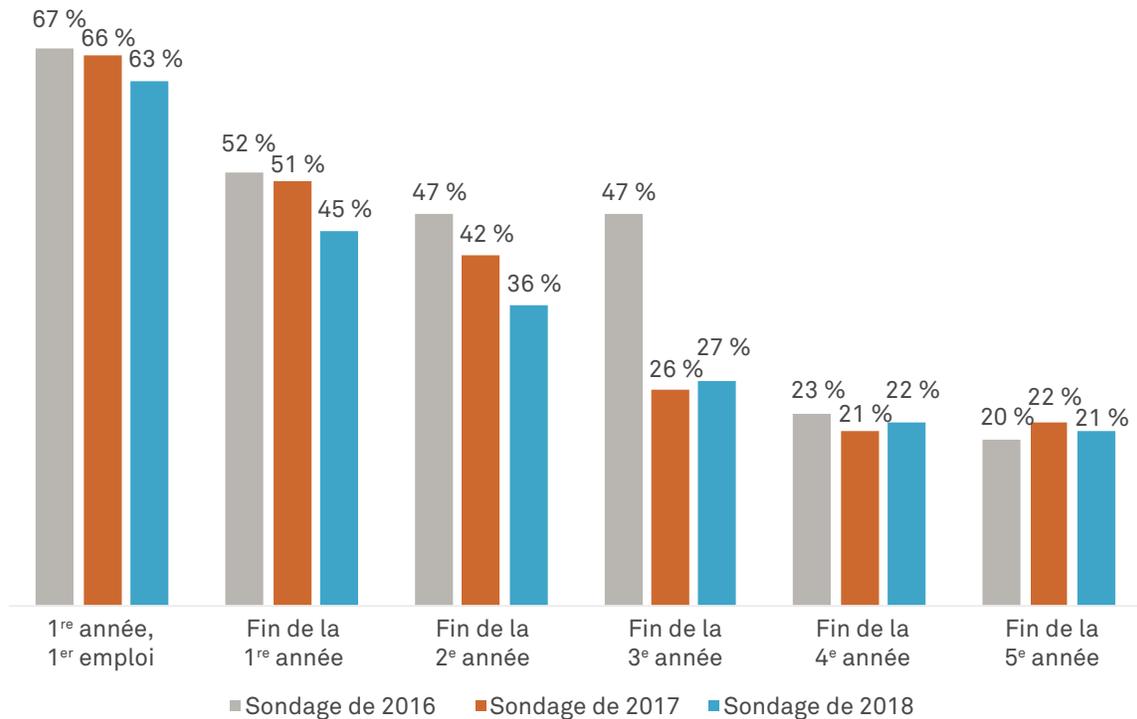
Les listes de suppléance en début de carrière sont beaucoup plus courantes pour les enseignants des conseils scolaires financés par les fonds publics que pour ceux travaillant dans des écoles indépendantes et à l'extérieur de la province. Le tableau suivant présente l'expérience de suppléance en début de carrière des enseignants employés dans des écoles financées par l'Ontario ayant répondu à notre sondage 2018²⁴.

L'expérience des enseignantes et enseignants employés dans le système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario au cours des trois dernières années fait ressortir certains gains.

L'enseignement initial dans les conseils scolaires continue d'être le cheminement d'environ les deux tiers (67 % en 2016 et 63 % en 2018). Toutefois, à la fin de leur première, deuxième et troisième année de carrière en 2018, ils font état de taux de suppléance beaucoup plus faibles. Les enseignants en première année de carrière rapportent 45 % de suppléance à la journée en 2018 contre 52 % en 2016. De même, la suppléance à la journée a diminué au cours des deux dernières années, passant de 47 à 36 % en deuxième année de carrière et de 47 à 27 % en troisième année de carrière. En 2018, les enseignantes et enseignants en quatrième et en cinquième année de carrière rapportent des taux de suppléance à la journée semblables à ceux que l'on retrouvait pour ces années d'expérience en 2016. *Voir le graphique à la page suivante.*

²⁴ En 2018, seulement 12 % des diplômés de l'Ontario employés dans les écoles indépendantes de l'Ontario et à l'extérieur de la province déclarent avoir fait, au cours de leur première année de carrière, de la suppléance à la journée comme premier emploi en enseignement; ce pourcentage chute à 7 % à la fin de la première année de carrière.

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



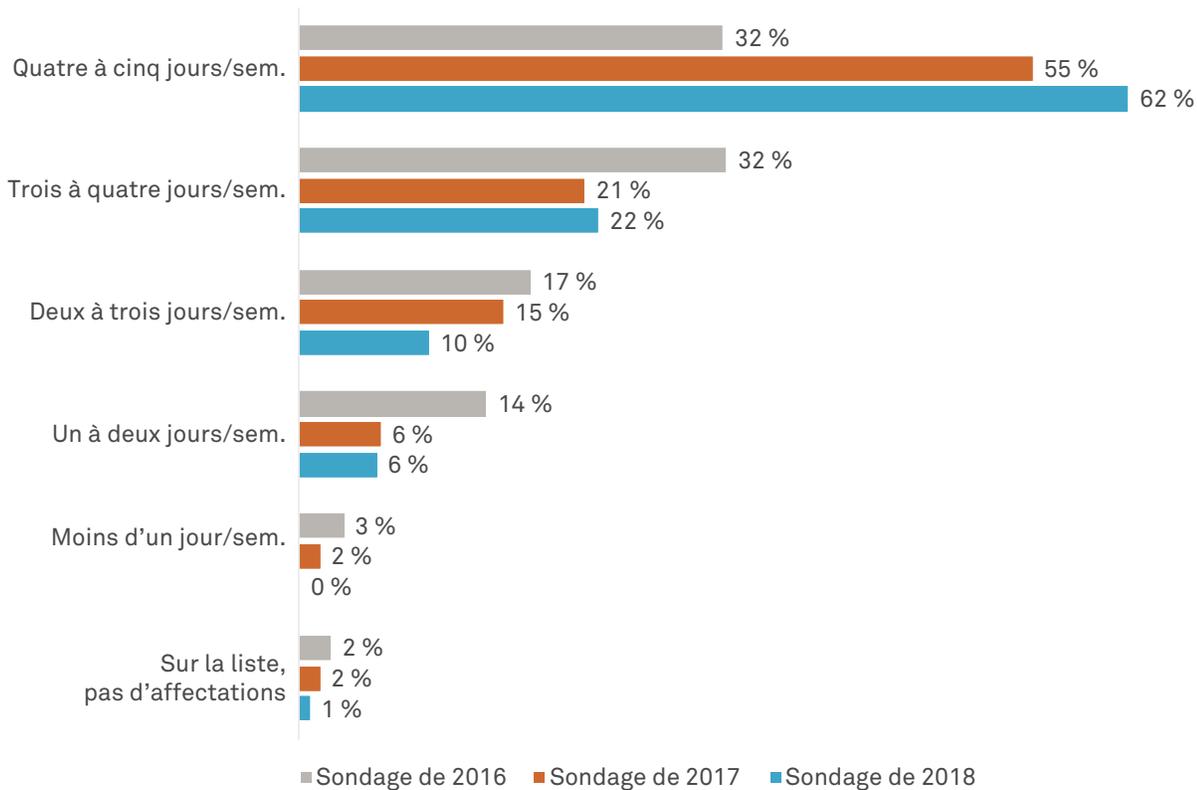
Les enseignants en première année de carrière sur les listes de suppléance en Ontario obtiennent maintenant plus de journées de travail et ils sont plus nombreux à se considérer comme pleinement employés

En 2018, trois suppléants résidant en Ontario sur cinq (62 %) toujours sur les listes de suppléance à la fin de l'année scolaire déclarent avoir obtenu de quatre à cinq jours de travail par semaine. Ce taux d'affectation quotidienne est en forte hausse par rapport à seulement 32 % en 2016. Voir le graphique à la page suivante.

Je trouve que le marché de la suppléance s'est vraiment ouvert. Il y a une pénurie de suppléants, et j'espère que cela facilitera également l'obtention d'un poste permanent.

Diplômée en 2017 pour enseigner aux cycles primaire-moyen, suppléante travaillant quatre à cinq jours par semaine, Conseil scolaire de langue anglaise de la région d'Ottawa

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

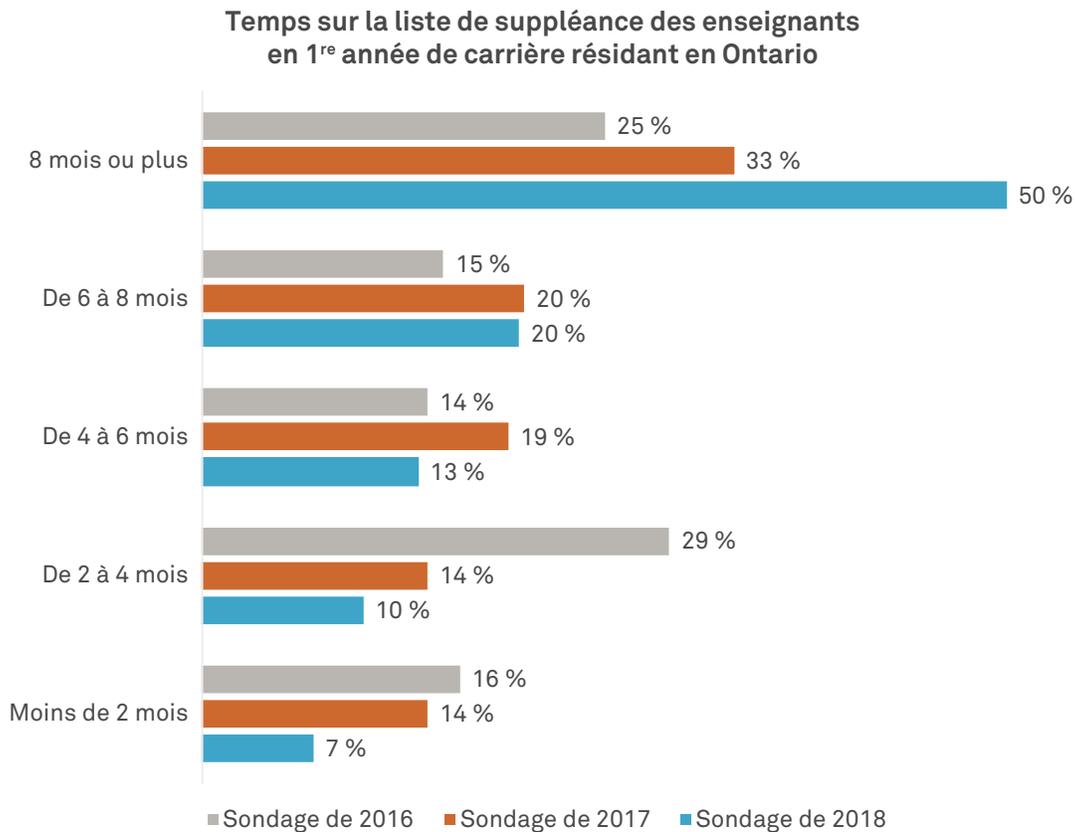


Le sondage de 2018 montre que les enseignants en première année de carrière ont passé beaucoup plus de temps sur les listes de suppléance au cours des trois dernières années. En d'autres termes, une plus grande proportion d'enseignants s'inscrivent plus tôt sur les listes de suppléance dans les écoles. En 2018, la moitié d'entre eux (50 %) ont été inscrits sur des listes de suppléance pendant au moins huit mois. En 2016, ce chiffre n'était que de 25 %. En outre, seulement 17 % d'entre eux étaient inscrits sur des listes pendant quatre mois ou moins en 2018, contre

45 % en 2016. *Voir le graphique à la page suivante.*

En 2018, plus de quatre enseignants en première année de carrière sur cinq (83 %) qui se trouvaient sur des listes de suppléance disent avoir enseigné autant qu'ils le voulaient pendant l'année scolaire. Il s'agit d'une hausse par rapport à 65 % dans notre sondage de 2017 et à 51 % en 2016.

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



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

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans ce rapport, les enseignantes et enseignants anglophones de l'Ontario présentent un taux élevé de suppléance en première année de carrière (50 % de ces affectations vers la fin de l'année scolaire). En comparaison, ce pourcentage est de 31 % chez les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS et de seulement 3 % chez les diplômés d'un programme en français. C'est pourquoi nous examinons de plus près les améliorations récentes de l'expérience du groupe des

enseignants des conseils scolaires de langue anglaise.

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

Moins d'enseignantes et d'enseignants de ce sous-groupe d'enseignants anglophones en première année de carrière en Ontario figurent encore sur les listes de suppléance à la journée à

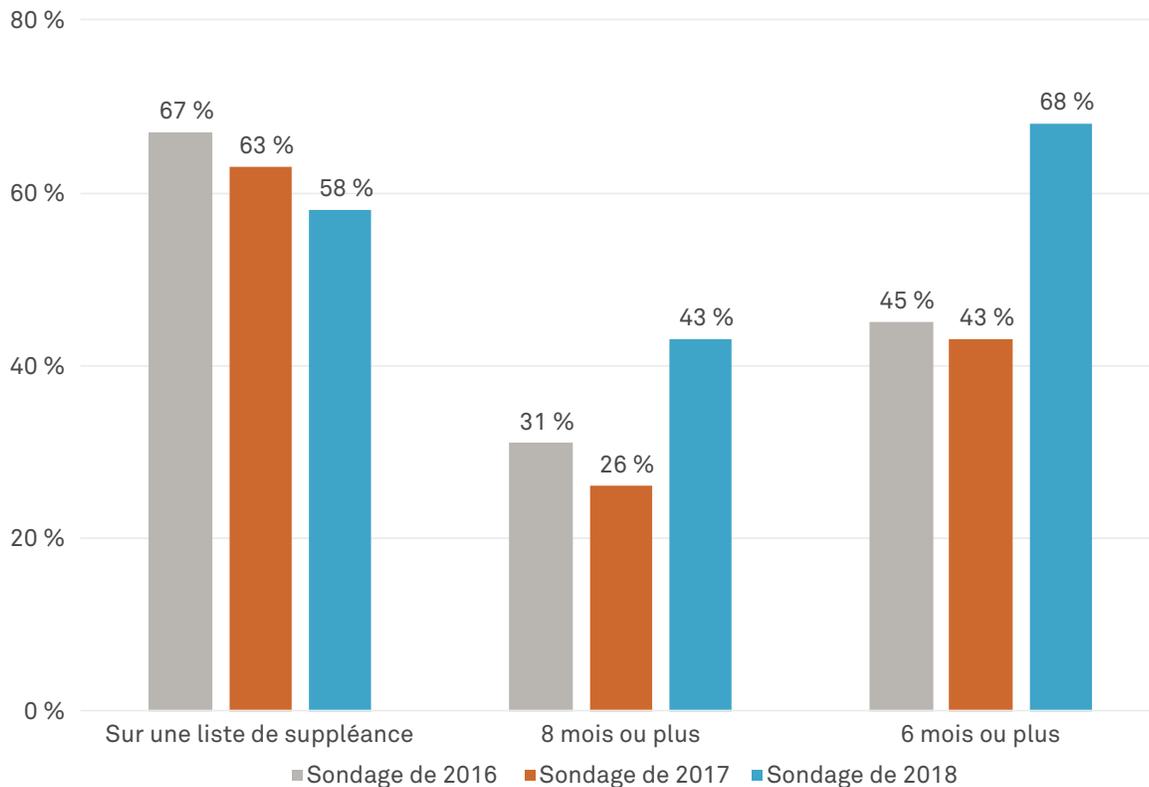
la fin de l'année scolaire, le taux étant passé de 67 % en 2016 à 58 % en 2018.

Les enseignants inscrits sur les listes commencent également plus tôt dans l'année scolaire. Le pourcentage de ceux qui sont inscrits sur les listes pendant huit mois ou plus est passé de 31 à 43 % et le pourcentage de ceux qui sont inscrits sur les listes pendant six mois ou plus, de 45 à 68 %. Voir le graphique ci-dessous.

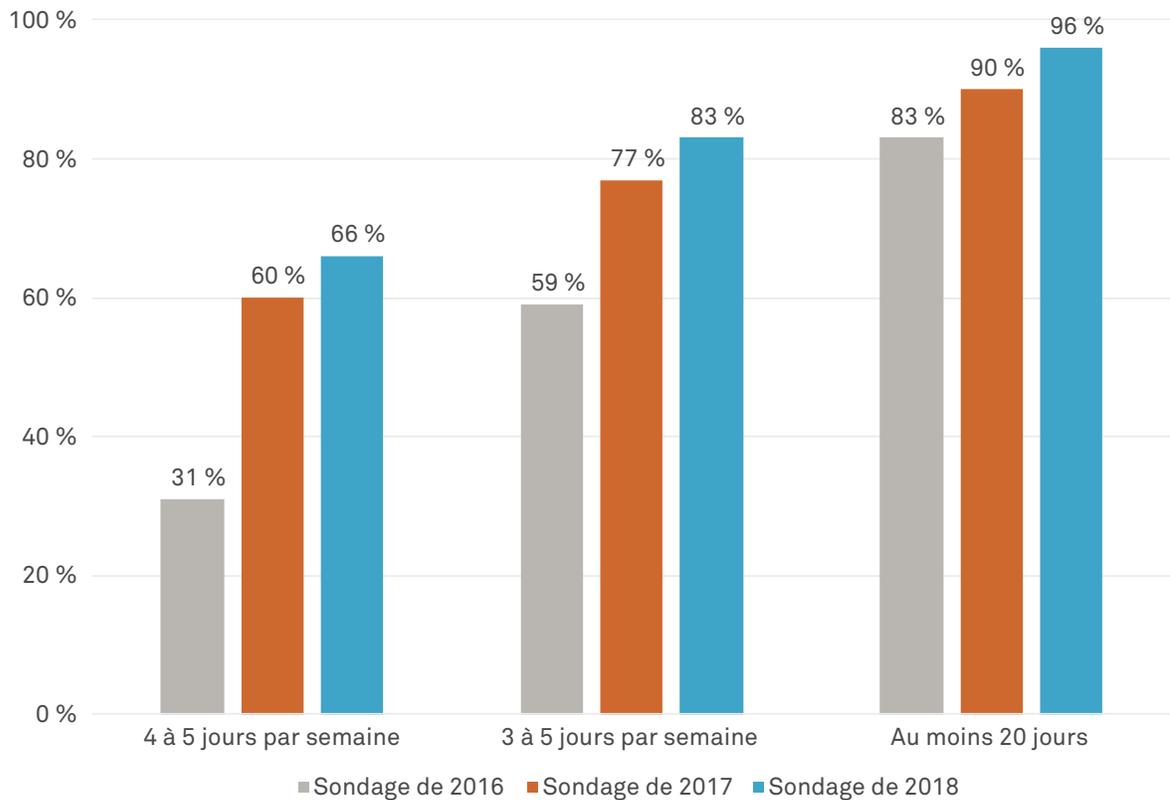
Ces suppléants reçoivent également un nombre accru d'affectations hebdomadaires – ceux qui déclarent de quatre à cinq jours de suppléance par semaine passent de 31 à 66 % et ceux qui obtiennent de trois à cinq jours, de 59 à 83 %.

De plus, le taux d'obtention d'au moins 20 jours d'enseignement au sein d'un seul conseil est passé de 83 % en 2016 à 96 % en 2018. Voir le graphique à la page suivante.

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



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



Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants

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

On observe cet écart pour toutes les activités de perfectionnement professionnel, que ce soit en milieu scolaire ou ailleurs. Les suppléants à la journée déclarent, en moins grand nombre, avoir reçu de l'aide de mentors et avoir participé à de l'enseignement collaboratif et à des projets d'autoévaluation de l'école et d'apprentissage collaboratif. Ils sont également moins nombreux à participer à des associations spécialisées dans une matière et à des recherches-actions menées par le personnel enseignant.

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

Activité de perfectionnement professionnel	Certifiés en 2017		Certifiés en 2016	
	Suppléance à la journée	Poste permanent ou remplacement à long terme	Suppléance à la journée	Poste permanent ou remplacement à long terme
Participation à l'autoévaluation de l'école	21 %*	57 %	15 %	56 %
Appui d'un mentor	25	59	27	59
Participation à une association spécialisée dans une matière	31	55	29	55
Apprentissage collaboratif dans mon école	32	77	31	75
Enseignement collaboratif avec des collègues	39	69	33	75
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	40	61	42	64
Participation à des cours menant à une qualification additionnelle	75	67	86	88

* 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.

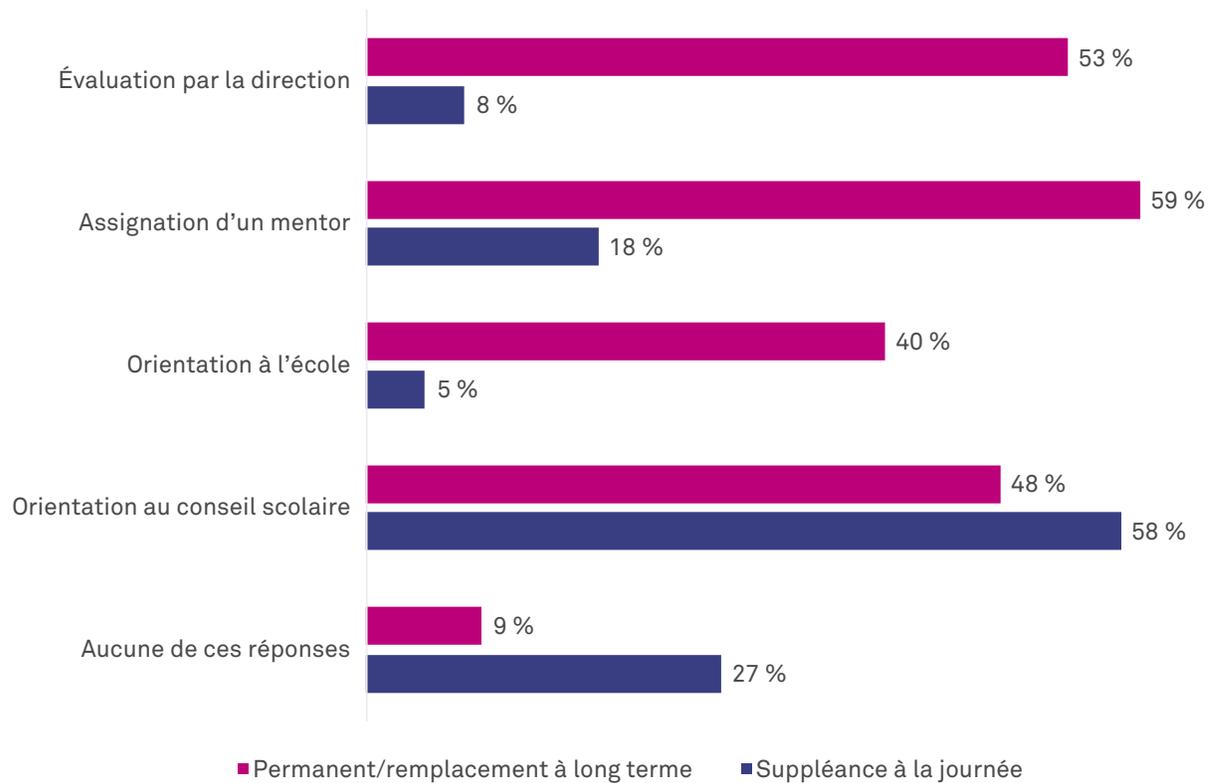
Les inscriptions aux cours menant à une qualification additionnelle font exception. Trois enseignants de l'Ontario sur quatre en première année de carrière inscrits sur une liste de suppléance ont suivi un ou plusieurs cours menant à une qualification additionnelle, un taux de participation plus élevé que celui de leurs collègues détenant un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme (67 %). À la fin de la deuxième année de carrière, les taux de participation à des cours menant à une qualification additionnelle sont équivalents (86 % et 88 %).

Les suppléants à la journée sont également désavantagés par rapport aux détenteurs d'un poste permanent ou d'un contrat de remplacement à long terme puisqu'ils n'ont qu'un accès limité aux activités d'orientation de l'école, aux évaluations de la direction et à l'expérience de mentors. Ces importants appuis professionnels sont courants pour les enseignants qui ont obtenu un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme au cours des deux premières années de leur carrière, mais ils sont rares pour les suppléants à la journée. Toutefois, on a noté qu'il y avait plus de suppléants à la journée

que d'enseignants permanents ou de remplaçants à long terme qui avaient

profité d'une orientation à l'échelle du conseil scolaire.

Écart en matière d'appui dans les écoles pour les suppléants à la journée



7. Attachement à la profession

Taux d'attrition beaucoup plus élevé en 2018 qu'en 2005, année précédant le surplus

Parmi les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario certifiés en 2017, 7 % n'ont pas renouvelé leur autorisation d'enseigner pour 2018, et 17 % de ceux qui ont obtenu le titre EAO en 2013 n'étaient plus membres en règle de l'Ordre en 2018, soit cinq ans plus tard²⁵.

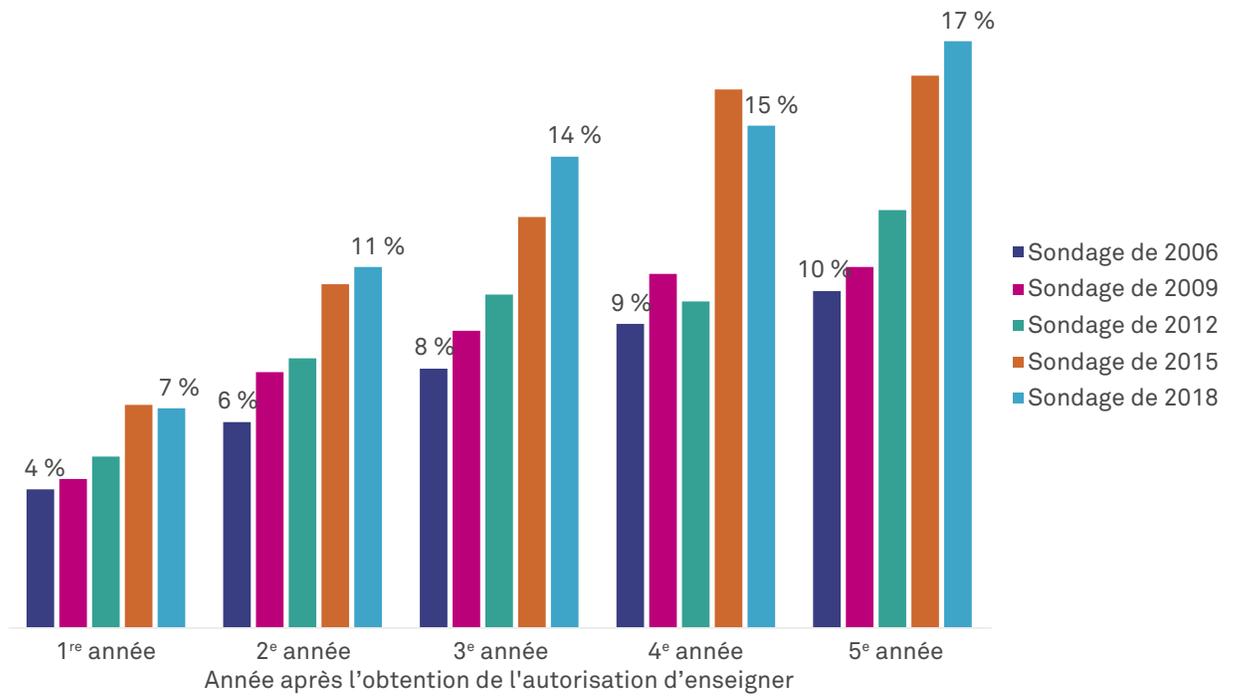
On peut attribuer cette recrudescence du non-renouvellement de l'inscription à l'Ordre en début de carrière en grande partie au marché de l'emploi. De plus amples recherches seraient nécessaires pour le confirmer, mais il est raisonnable de présumer que le taux d'attrition est le plus élevé parmi ceux qui n'ont pas réussi à trouver un emploi satisfaisant

une fois l'autorisation d'enseigner en poche. *Voir le graphique à la page suivante.*

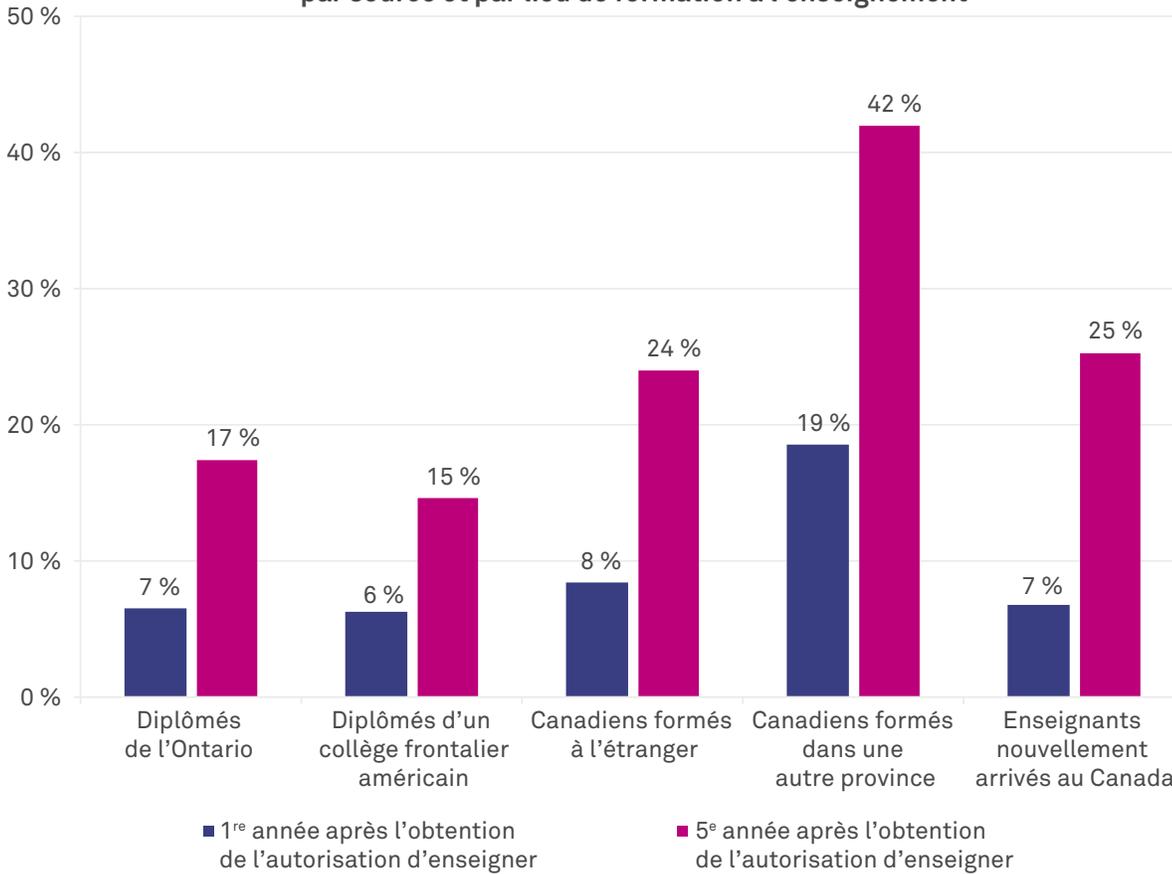
Les nouveaux enseignants certifiés chaque année proviennent principalement des facultés d'éducation de l'Ontario, soit une moyenne de 85 % des nouveaux enseignants de la province dans les dernières années. Le taux d'attrition des nouveaux enseignants en Ontario provenant d'autres établissements et d'autres régions a aussi augmenté au cours des dernières années. Les pertes provenant de chacun de ces groupes sont plus grandes sur cinq ans que celles provenant des diplômés d'une formation à l'enseignement de l'Ontario. *Voir le graphique à la page 70.*

²⁵ Le taux élevé d'attrition des enseignants en deuxième année de carrière en 2017 constitue une particularité associée au volume de diplômés de l'Ontario des années précédentes ayant fait une demande d'inscription à l'Ordre en 2015. Nombre d'entre eux semblent l'avoir fait pour conserver la possibilité d'intégrer le marché de l'emploi en enseignement sans avoir à satisfaire à l'exigence des cours supplémentaires établie au moment de l'instauration du programme de formation à l'enseignement prolongé en Ontario.

**Diplômés de l'Ontario dont le statut de membre à l'Ordre a expiré
au cours des 5 années suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, de 2006 à 2018**



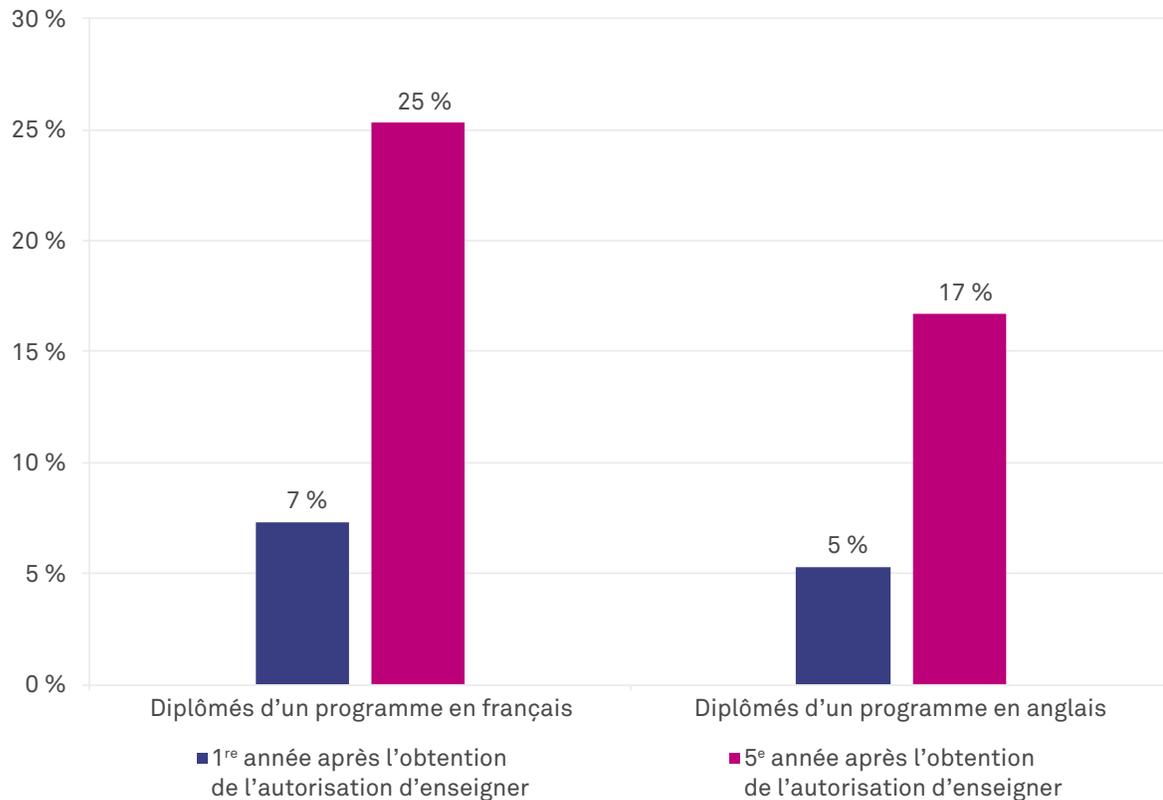
Pertes de nouveaux membres tôt dans la carrière, par source et par lieu de formation à l'enseignement



Les Canadiennes et Canadiens formés dans d'autres provinces et qui se sont installés en Ontario affichent le taux d'attrition le plus élevé. Plus de deux sur cinq d'entre eux ne renouvellent pas leur inscription à l'Ordre dans les cinq années suivant leur certification. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada et les Canadiens (surtout

les Ontariens) formés à l'étranger avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario affichent un taux d'attrition d'un sur quatre sur cinq ans. Le taux de perte parmi les Ontariens formés dans un collège frontalier des États-Unis avoisine celui des diplômés d'une faculté de l'Ontario.

**Pertes de membres annuelles et cumulatives,
diplômés d'un programme de l'Ontario en français et en anglais**



Le taux d'attrition des diplômés d'un programme en français est différent de celui des diplômés d'un programme en anglais en Ontario. Environ un diplômé sur quatre d'un programme en français ne renouvelle pas son inscription dans les cinq années suivant sa certification²⁶. Au cours de la dernière décennie, la diminution des inscriptions s'est accélérée à la fois chez les diplômés d'un programme en anglais et chez ceux d'un

programme en français. *Voir le graphique ci-dessus.*

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

²⁶ Nous recommandons d'interpréter avec prudence le taux de perte élevé des diplômés d'un programme en français. La cohorte ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2016 était exceptionnellement petite en raison de la transition au programme prolongé de quatre sessions instauré en 2015.

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

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

Le tableau ci-dessous résume le nombre annuel de nouveaux enseignants certifiés détenant des qualifications de base en français au cours des quatre dernières années et présente les prévisions jusqu'en 2020. En plus des diplômés d'un programme en français de l'Université

Laurentienne ou de l'Université d'Ottawa, il y a en moyenne quelque 100 nouveaux enseignants certifiés ayant réussi leur formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario avec qualifications de base en français aux cycles primaire, moyen, intermédiaire et supérieur.

Enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner avec des qualifications en français (facultés de l'Ontario et autres établissements)			
Année	Nouveaux enseignants certifiés annuellement		
	Diplômés de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa	Formés à l'extérieur de la province	Total
2013	732	73	805
2014	693	84	777
2015	835	97	932
2016	87	122	209
2017	316	104	420
2018	354	87	441
2019 (prévu)	310 (prévu)	100 (prévu)	410
2020 (prévu)	390 (prévu)	100 (prévu)	490

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

Le taux de réponse au sondage sur la transition à l'enseignement est habituellement plus faible chez les diplômés d'un programme en français que chez les diplômés d'un programme en anglais. En 2018, le taux de réponse global aux trois sondages menés auprès des diplômés de l'Ontario était de 13 % pour les diplômés d'un programme en français, comparativement à 18 % pour les diplômés d'un programme en anglais. De même, le taux de réponse au sondage des diplômés en première année de carrière d'un programme en français est de 19 %, contre 24 % chez les diplômés d'un programme en anglais.

En 2018, nous avons invité 2 610 diplômés d'un programme en français de l'Ontario à participer aux trois sondages destinés aux diplômés de l'Ontario. Au total, 348 de ces

diplômés ont participé. Dans l'ensemble, les résultats de ces enseignants francophones sont précis à plus ou moins 5,3 %, 19 fois sur 20. Les marges d'erreur pour les sondages individuels sont élevées, surtout pour le groupe en deuxième année de carrière étant donné le faible nombre d'enseignants agréés en 2016 – année de transition au programme prolongé – et leur faible taux de réponse.

Malgré un taux de réponse un peu plus faible et des marges d'erreur plus élevées que pour le plus grand groupe formé par les diplômés d'un programme en anglais, les résultats de cette année pour les diplômés d'un programme en français sont conformes aux tendances observées dans les sondages menés auprès des groupes comparables au cours des cinq dernières années et devraient être traités comme généralement représentatifs du marché de l'emploi pour ce groupe.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Toutes les années	2 610	348	13 %	5,3 %
2017	289	55	19	13,2
2016	58	6	10	40
2008, 2013, 2014 et 2015	2 263	287	13	5,8

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

Aucun diplômé francophone ne se déclare au chômage, et ce, pour la deuxième année consécutive

Le sondage du printemps 2018 de l'Ordre n'a comptabilisé aucun enseignant en première année de carrière au chômage, soit une chute considérable par rapport au taux de chômage de 22 % connu en 2012²⁷. Pour les diplômés d'un programme en français résidant en Ontario, le taux de chômage avait culminé à 18% en 2012.

Le taux de sous-emploi a considérablement chuté pour s'établir à seulement 13 %, sous le sommet de 35 % enregistré en 2013²⁸. Le pourcentage de plein emploi s'élève maintenant à 87 % des diplômés francophones en première année de carrière, comparativement à moins de la moitié de ces enseignants (45 %) en 2012.

Les taux de chômage révélés par les sondages de 2017 et de 2018 sont semblables au taux de 1 % observé en 2008, avant le bref et relativement faible surplus de l'offre qui a commencé en 2010, a culminé en 2012 et est maintenant disparu. Les données sur le sous-emploi en 2018 sont semblables au taux de sous-emploi enregistré avant le surplus en 2008. *Voir le graphique à la page suivante.*

Il y a une forte demande et une pénurie d'enseignants francophones dans la région centre-sud.

Diplômée en 2017 d'un programme en français pour enseigner aux cycles primaire-moyen, contrat de remplacement à long terme à temps plein, conseil scolaire de langue française dans la région de Barrie

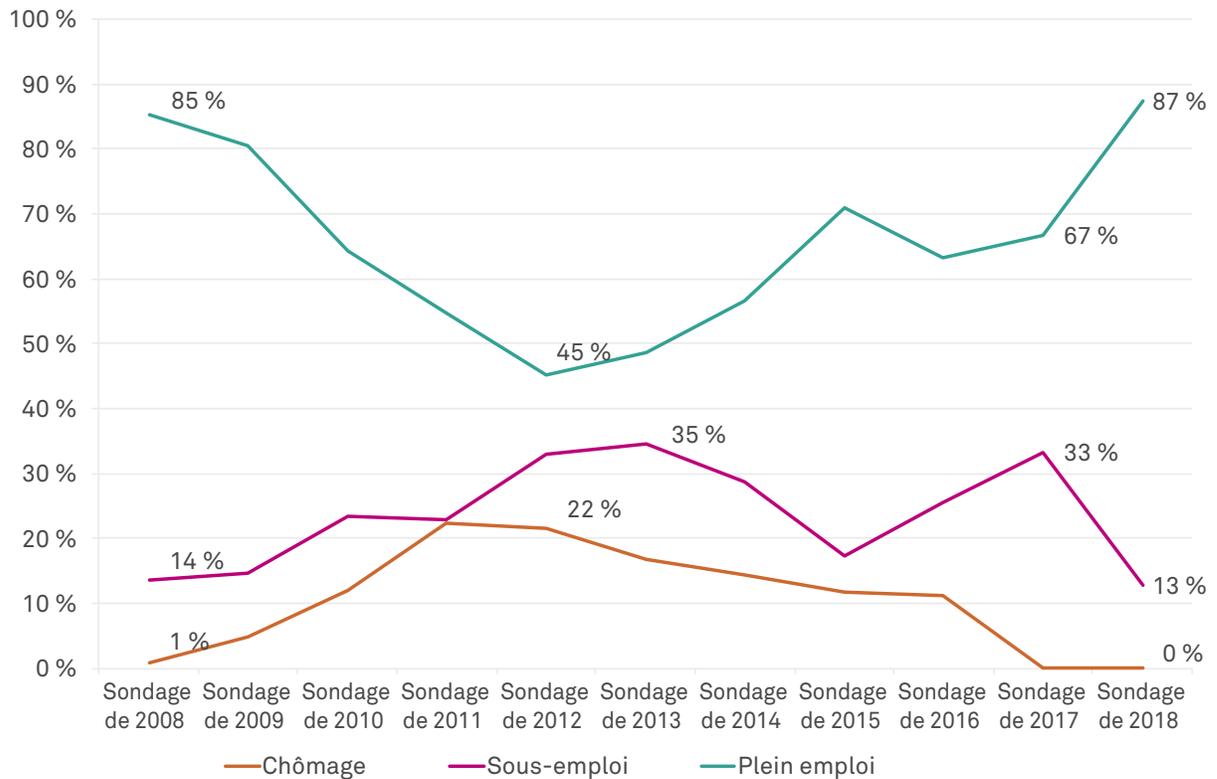
En 2018, 55 diplômés des programmes en français de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa ont répondu au sondage; en 2017, ils n'étaient que six.

Ces données, ainsi que la prévision d'un nombre beaucoup plus faible de diplômés certifiés d'un programme en français jusqu'en 2020, confirment que les perspectives d'emploi des nouveaux enseignants diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français à l'Université d'Ottawa et à l'Université Laurentienne sont excellentes, qu'ils cherchent un emploi en Ontario ou ailleurs. Les conseils scolaires de langue française doivent s'attendre à ce que la pénurie actuelle d'effectifs enseignants se poursuive et constitue un défi majeur en matière de recrutement pour pourvoir les futurs postes vacants.

27 Les diplômés au chômage sont ceux qui cherchent un emploi en enseignement, mais qui n'en trouvent pas, pas même de suppléance à la journée.

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

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



Les diplômés de programmes en français enseignant en Ontario obtiennent vite un poste permanent en enseignement

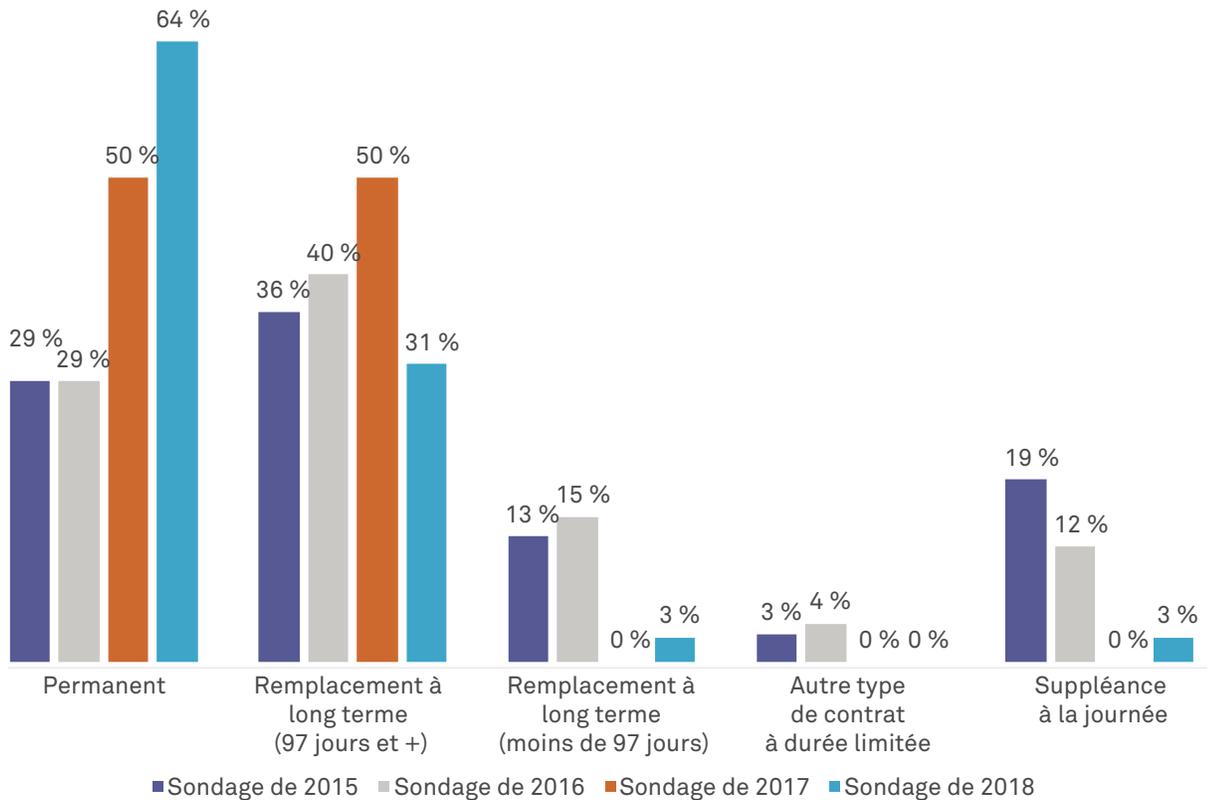
La majorité des diplômés francophones résidant en Ontario commencent leur carrière en enseignement en occupant un emploi permanent (28 %) ou en décrochant un contrat de remplacement à long terme (24 %) d'une durée d'au moins 97 jours. Seulement un sur trois (35 %) commence à enseigner à titre de suppléant à la journée.

Pour la plupart des enseignants à qui l'on n'offre pas immédiatement un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme, cette situation précaire n'est que de courte

durée. À la fin de la première année scolaire, la quasi-totalité d'entre eux détenait un poste permanent (64 %) ou de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (31 %).

De nombreuses possibilités d'emploi s'offrent aux enseignantes et enseignants en première année de carrière en Ontario. Diplômée en 2017 d'un programme en français pour enseigner aux cycles primaire-moyen, poste permanent immédiat, conseil scolaire de langue française dans la grande région de Toronto

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

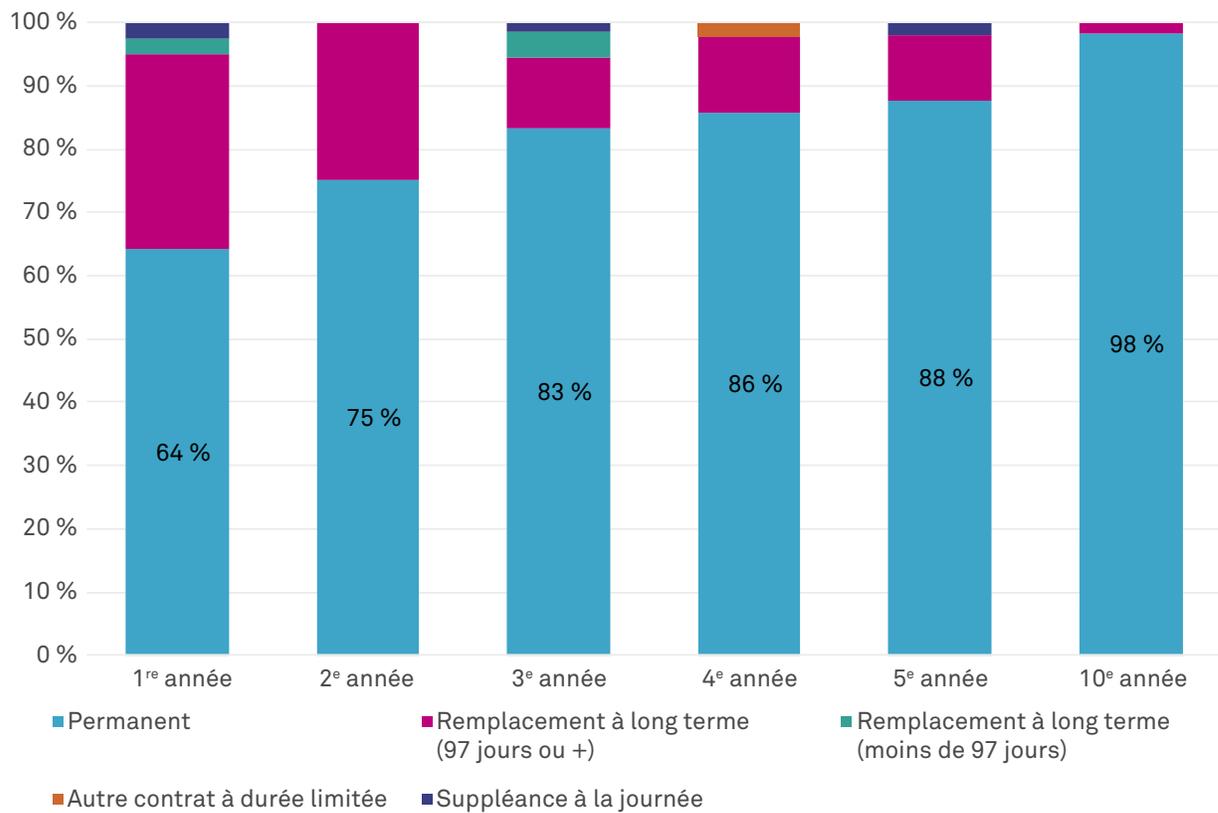


L'amélioration substantielle des types d'emplois qu'ont obtenus les diplômés francophones en première année de carrière résidant en Ontario et agréés en 2017 constitue une autre indication d'une amélioration continue du marché. Le taux de deux postes permanents en première année de carrière sur trois constaté dans notre sondage de 2018 est en forte hausse par rapport au taux de moins d'un sur trois (29 %) signalé dans

nos sondages de 2015 et de 2016. *Voir le graphique ci-dessus.*

Le pourcentage de diplômés d'un programme en français ayant un emploi permanent augmente régulièrement à plus de quatre sur cinq (83 %) à la troisième année de carrière et à environ 9 sur 10 (88 %) à la cinquième année de carrière. *Voir le graphique à la page suivante.*

Types de contrat des diplômés d'un programme en français résidant en Ontario en 2018 selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



Il faut interpréter avec prudence les réponses des enseignants en deuxième année de carrière étant donné leur très faible nombre et le fait que seulement quatre des répondants de cette cohorte

résident en Ontario. Néanmoins, le rapport sur les emplois permanents à 75 % correspond à la tendance observée au cours des premières années de carrière.

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

Les enseignantes et enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés qui ont suivi leur programme de formation à l'enseignement en français dans d'autres provinces et territoires trouvent facilement un emploi en enseignement dans le marché du travail favorable de l'Ontario. Notre sondage de 2018 a révélé que 85 % d'entre eux avaient un emploi d'enseignant en première année de carrière et 92 % en deuxième année de carrière.

Deux diplômés d'un programme en français sur trois qui ont déménagé en

Ontario après la fin de leurs études ont décroché un emploi permanent (31 %) ou un contrat de remplacement à long terme (37 %) d'au moins 97 jours. En 2018, 40 % des enseignants certifiés en 2017 ont déclaré avoir obtenu un emploi permanent à la fin de l'année scolaire. La moitié (50 %) des enseignants ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 détenaient un poste permanent à la fin de leur deuxième année d'enseignement en Ontario.

La plupart de ces enseignants francophones en première et en deuxième année de carrière enseignent dans les systèmes scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario : 50 % d'entre eux dans des conseils scolaires de langue française et 33 % dans des conseils scolaires de langue anglaise.

9. Conclusions

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

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

Maintenant que le nombre de nouveaux enseignants a diminué au cours des dernières années, le marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario s'est rapidement désengorgé. Moins d'enseignantes et d'enseignants en début de carrière au chômage sont en concurrence les uns avec les autres pour décrocher les postes de suppléance, les emplois permanents et les contrats de remplacement à long terme disponibles

à l'échelle de la province, et plus d'enseignants ontariens nouvellement certifiés trouvent un premier emploi dans la province et dans le système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario.

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

Le sondage sur la transition à l'enseignement de 2018 a permis de constater d'autres améliorations importantes dans la situation d'emploi, en plus de celles signalées au cours des années précédentes. Le taux de chômage des diplômés de l'Ontario est le plus bas enregistré depuis 2007. Le taux de chômage est passé de 14 % en 2017 à seulement 6 % en 2018, ce qui est considérable. Les diplômés de l'Ontario qui en sont à leur deuxième à

cinquième année de carrière signalent également des gains en matière d'emploi par rapport aux sondages d'années précédentes.

Un plus grand nombre d'enseignants en première année de carrière disent trouver autant d'occasions d'enseigner en Ontario qu'ils le souhaitent.

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

La situation d'emploi s'est améliorée pour les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario, quelle que soit la langue d'enseignement.

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

Les diplômés d'un programme en anglais qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS signalent également un taux de chômage beaucoup plus faible que par le passé : de 19 % en 2017 à 9 % en 2018. Cela s'inscrit dans la foulée de l'amélioration constante et rapide du taux de chômage, qui était de 45 % en 2013, soit le pourcentage le plus élevé atteint pendant les années de surplus d'effectifs enseignants en Ontario. Des améliorations de la situation d'emploi sont évidentes à tous les cycles et dans toutes les régions de la province.

L'amélioration du marché du travail en Ontario s'observe aussi dans la baisse du taux de chômage des enseignantes et enseignants nouvellement certifiés qui ont suivi leur formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger, puis obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario avant de chercher du travail dans cette province. En 2018, tous les nouveaux groupes d'enseignants en Ontario ont eu plus de facilité à se trouver un emploi en enseignement.

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

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

Les contrats précaires en enseignement et la progression lente vers des postes permanents persistent pour de nombreux diplômés de l'Ontario au cours des cinq premières années de leur carrière. C'est particulièrement le cas

pour les enseignants anglophones dans le système scolaire public de l'Ontario.

Bien qu'il y ait une progression rapide vers des emplois permanents dans les conseils scolaires de langue française, pour les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise et pour les enseignants dans les écoles indépendantes, moins d'un enseignant non qualifié pour enseigner le FLS sur trois dans les conseils scolaires de langue anglaise obtient un contrat permanent après cinq ans de carrière.

10. Méthodologie

Objectif et parrainage de l'étude

L'étude sur la transition à l'enseignement se base sur des sondages annuels envoyés aux diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en Ontario. L'échantillonnage inclut le personnel enseignant de la première jusqu'à la cinquième année de carrière, le personnel enseignant en dixième année de carrière, les membres de l'Ordre ayant suivi une formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger, les Canadiennes et Canadiens d'ailleurs au Canada et les enseignants nouvellement arrivés au Canada formés à l'étranger.

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

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

Au cours des 17 années d'existence de cette étude, soit depuis 2001, les changements démographiques relatifs au corps enseignant et sur le plan de l'équilibre entre l'offre et la demande de personnel enseignant dans la province ont été considérables. L'étude fournit une analyse de la fluctuation de l'équilibre entre le nombre de postes disponibles et le nombre de pédagogues cherchant du travail.

À compter du milieu des années 2000, elle a également mis en évidence la pénurie grandissante d'emplois pour les nouveaux membres de la profession toujours plus nombreux d'année en année et le taux de chômage le plus élevé, enregistré en 2013. Cette tendance de l'offre et de la demande en enseignement a ensuite changé, et la situation est maintenant en nette amélioration pour les pédagogues qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des cinq dernières années.

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

Conception du sondage et mode de distribution

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

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

Les enseignants ont reçu l'invitation à participer au sondage en mai 2018. Les groupes comprenaient les diplômés de 2017, 2016, 2015, 2014, 2013 et 2008 issus des facultés d'éducation de l'Ontario, ainsi que les enseignants

formés et autorisés à enseigner dans une autre province canadienne ou à l'étranger et ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2016 et en 2017.

Chacun des sondages était disponible en français et en anglais, permettant ainsi aux membres de l'Ordre d'y répondre dans la langue de leur choix.

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

Les sondages ont été réalisés au moyen de la plateforme web de sondage Qualtrics.

Plan d'échantillonnage et administration des sondages

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

Les personnes sondées ont reçu un courriel de présentation et de sollicitation pour participer au sondage, signé par le registraire de l'Ordre. Un deuxième courriel les invitait à participer au sondage correspondant à leur groupe et leur fournissait une adresse URL pour y répondre. On a assuré aux répondants que les renseignements fournis resteraient confidentiels et ne seraient en aucune façon liés à leur dossier

de membre à l'Ordre ni à l'information disponible dans le tableau de l'Ordre les concernant. En guise de mesure incitative, les répondants pouvaient participer à un tirage au sort pour courir la chance de gagner l'un des cinq prix de 150 \$.

L'utilisation d'un vaste échantillonnage permet d'étayer l'analyse des groupes d'enseignants selon la région, les qualifications et la langue de formation à l'enseignement. Nous avons sondé tous les membres en règle de l'Ordre qui ont reçu leur diplôme dans une autre province ou à l'étranger et l'autorisation d'enseigner en 2017 et en 2016. Pour les diplômés de l'Ontario certifiés plus tôt, les échantillons aléatoires représentaient 25 % des membres.

Étant donné le nombre moins important de diplômés francophones, ces derniers ont tous été invités à participer au sondage. De la même façon, pour nous assurer d'obtenir des échantillons

adéquats, nous avons aussi invité tous les enseignants d'éducation technologique à participer au sondage.

Taux de réponse et marges d'erreur

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

Le sondage de 2018 a recueilli les réponses de 3 155 enseignantes et enseignants de quatre groupes ayant reçu une version distincte du sondage, soit une proportion d'environ 18 % de l'ensemble des invitations, un échantillon représentant 17 927 membres de l'Ordre. Les taux de réponse pour les sondages distincts varient entre 14 et 24 % et les marges d'erreur, entre 2,6 et 5,4 %. La marge d'erreur globale est de 1,7 %.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/ groupe	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Tous les groupes	17 927	3 155	18 %	1,7 %
Diplômés de l'Ontario de 2017	4 087	974	24	3,1
Diplômés de l'Ontario de 2016	2 293	469	20	4,5
Diplômés de l'Ontario de 2008, 2013, 2014 et 2015	9 746	1 379	14	2,6
Autres enseignants certifiés en 2017 et en 2016	1 801	333	18	5,4

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

Le taux de réponse au sondage a diminué au cours des dernières années; il est passé d'une moyenne de 37 % en 2011 à environ 18 % ces deux dernières années. Ce déclin est observable sur toute la ligne. Aucun changement n'a été apporté à la méthodologie du sondage au cours de cette période et l'analyse des données démographiques de ceux qui répondent au sondage ne permet pas d'attribuer ce déclin à un groupe en particulier.

La baisse du taux de réponse s'explique très probablement par une lassitude pour les sondages en ligne. Quand les sondages en ligne ont remplacé les sondages sur papier 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 ces dernières années en Ontario, il est possible que ce format perde de son attrait, entraînant un déclin du taux de réponse.

Malgré la baisse globale du taux de réponse, le taux de réponse de 24 % des diplômés de l'Ontario en première année de carrière est considéré comme un bon taux pour les sondages en ligne. En plus de l'importance personnelle du sujet du sondage pour les répondants, le tirage et les deux courriels de rappel facilitant l'accès au site web du sondage contribuent à l'obtention d'un taux de réponse élevé.

11. Renseignements démographiques

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

	2017	2016	2015	2014	2013
Diplôme obtenu la même année	93 %	86 %	89 %	90 %	86 %
Diplôme obtenu l'année précédente	6	8	6	6	11
Diplôme obtenu deux ans plus tôt	< 1	3	2	3	1
Diplôme obtenu plus de deux ans plus tôt	1	3	3	1	2

Diplômés de l'Ontario

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

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

Les répondants certifiés en 2017 comprennent les diplômés du programme de formation à l'enseignement prolongé comptant quatre sessions inauguré en 2015. Ils comptent aussi les diplômés du programme concurrent et les diplômés du programme de deux sessions offert avant 2015 dont l'autorisation d'enseigner a été retardée. *Voir le tableau «Programme des répondants ayant terminé leur formation à l'enseignement en 2017» à la page suivante.*

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, petits groupes dans les sondages
 lesquels découlent du choix de procéder d'avant 2017.
 à un suréchantillonnage de ces plus

Programme des répondants ayant terminé leur formation à l'enseignement en 2017

	Nombre de répondants	% des répondants
Programme prolongé de 2015	596	61 %
Programme avant 2015	378	39

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

	2017	2016	2015	2014	2013	2008
Primaire-moyen	44 %	48 %	46 %	41 %	40 %	44 %
Moyen-intermédiaire	20	20	20	16	20	22
Intermédiaire-supérieur	35	29	30	39	34	27
Éducation technologique	1	3	4	4	5	7

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

	2017	2016	2015	2014	2013	2008
Facultés d'éducation de l'Ontario	96 %	90 %	98 %	96 %	97 %	96 %
Programmes autorisés par consentement ministériel*	4	10	2	4	3	4

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

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

	2017	2016	2015	2014	2013	2008
Anglais	94 %	99 %	77 %	84 %	80 %	86 %
Français	6	1	23	16	20	24

Répondants déclarant des qualifications additionnelles

		2017	2016	2015	2014	2013
Obtention d'au moins une qualification additionnelle		64 %	76 %	78 %	83 %	82 %
Obtention d'au moins deux qualifications additionnelles		14	55	57	66	67
	Cycle	2017	2016	2015	2014	2013
Obtention de la qualification additionnelle French as a second language ou d'une formation équivalente	PM	25 %	18 %	22 %	20 %	25 %
	MI	29	20	21	21	25
	IS	21	20	18	29	22
Obtention d'une qualification additionnelle ou d'une qualification de base additionnelle en mathématiques	PM	30	45	30	30	35
	MI	22	24	28	26	43
	IS	12	15	8	22	16

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

	2017	2016	2015	2014	2013	2008
Femme	80 %	84 %	76 %	76 %	75 %	73 %
Homme	19	16	24	23	25	25
Autre	1	< 1	< 1	< 1	0	1

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

	2017	2016	2015	2014	2013	2008
Première carrière	86 %	85 %	73 %	71 %	70 %	66 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	14	15	27	29	30	34

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

	2017	2016	2015	2014	2013	2008
18 à 24 ans	41 %	24 %	< 1 %	0	0	0
25 à 34 ans	52	65	78	76 %	72 %	44 %
35 à 44 ans	4	6	14	17	19	32
45 à 54 ans	3	4	7	5	9	17
55 à 64 ans	< 1	0	< 1	1	3	6
65 ans et +	0	0	0	0	0	0

* Le reste n'a pas voulu répondre.

Enseignants nouvellement arrivés au Canada

Profils démographiques des répondants nouvellement arrivés au Canada ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2016 et en 2017 :

Qualifications pour enseigner en Ontario, par cycle	
Primaire-moyen	24 %
Moyen-intermédiaire	22
Intermédiaire-supérieur	48
Éducation technologique	1
Autre combinaison	5

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	76 %
Français	9
Autre	15

Genre	
Femme	28 %
Homme	71
Autre	1

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	88 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	12

Tranche d'âges*	
18 à 24 ans	< 1 %
25 à 34 ans	18
35 à 44 ans	45
45 à 54 ans	27
55 à 64 ans	6
65 +	> 1

* Le reste n'a pas voulu répondre.

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

Aucune	1 %
Moins d'un an	1
1 à 2 ans	9
3 à 5 ans	20
6 à 10 ans	26
Plus de 10 ans	43

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

Inde	23 %
États-Unis	10
Philippines	7
Jamaïque	7
Royaume-Uni	5
Côte d'Ivoire	4
Pakistan	3
Australie	3
Albanie	3
39 autres pays et provinces affichant 2 % ou moins	

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

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

Qualifications pour enseigner, par cycle	
Primaire-moyen	50 %
Moyen-intermédiaire	4
Intermédiaire-supérieur	46
Éducation technologique	0

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	92 %
Français	2
Autre	6

Genre	
Femme	77 %
Homme	22
Autre	1

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	21 %
25 à 34 ans	55
35 à 44 ans	20
45 à 54 ans	4

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	79 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	21

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario	
Aucune	38 %
Moins d'un an	15
1 à 2 ans	10
3 à 5 ans	13
6 à 10 ans	13
Plus de 10 ans	10

Provinces et pays dans lesquels les répondants ont enseigné	
Colombie-Britannique	18 %
Royaume-Uni	15
États-Unis	10
Québec	8
Nouvelle-Écosse	8
Japon	5
Mexique	5
13 autres affichant 3 % ou moins	

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

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

Qualifications pour enseigner, par cycle	
Primaire-moyen	79 %
Moyen-intermédiaire	5
Intermédiaire-supérieur	17
Éducation technologique	0

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

Genre	
Femme	79 %
Homme	21

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	5 %
25 à 34 ans	48
35 à 44 ans	31
45 à 54 ans	16

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	26 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	74

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario	
Aucune	81 %
Moins d'un an	5
1 à 2 ans	5
3 à 5 ans	7
6 à 10 ans	2

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

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

Qualifications pour enseigner en Ontario, par cycles	
Primaire-moyen	27 %
Moyen-intermédiaire	5
Intermédiaire-supérieur	61
Éducation technologique	0
Autre combinaison	7

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	61 %
Français	38
Français et anglais	1

Genre	
Femme	78 %
Homme	18
Autre	3

Tranche d'âges*	
18 à 24 ans	8 %
25 à 34 ans	40
35 à 44 ans	29
45 à 54 ans	14
55 à 64 ans	8

* Le reste n'a pas voulu répondre.

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	21 %
Moins d'un an	9
1 à 2 ans	16
3 à 5 ans	9
6 à 10 ans	22
Plus de 10 ans	22

Provinces et pays dans lesquels les répondants ont enseigné	
Québec	21 %
Alberta	17
Colombie-Britannique	12
Manitoba	7
Nouveau-Brunswick	5
Hong Kong	4
Royaume-Uni	4
18 autres affichant 2 % ou moins	

Auto-identification raciale volontaire

Les sondages de 2018 ont donné aux enseignants une occasion facultative de déclarer leur identité raciale, y compris leur identité autochtone (Premières

Nations, Métis ou Inuits). Certains n'ont pas répondu à la section sur les renseignements démographiques du sondage qui comprenait ces questions sur l'identité et d'autres ont choisi la réponse «préfère ne pas répondre». Le tableau des pourcentages ci-dessous exclut les non-réponses (15 % au total) et les réponses «préfère ne pas répondre» (6 % au total). Les questions sur l'identité permettaient de sélectionner plusieurs catégories raciales, et 4 % des répondants ont déclaré plus d'une identité. Pour cette raison, le total de chaque colonne est supérieur à 100 %.

Catégories choisies	Diplômés en 1 ^{re} année de carrière	Diplômés en 2 ^e année de carrière	Diplômés dans leur 3 ^e à 10 ^e année de carrière	Diplômés nouvellement arrivés au Canada en 1 ^{re} et 2 ^e année de carrière	Autres diplômés en 1 ^{re} et 2 ^e année de carrière*	Tous les sondages
Blanc	79 %	76 %	78 %	32 %	82 %	76 %
Asiatique de l'Est	7	6	4	3	3	5
Noir	5	5	7	19	8	7
Asiatique du Sud	5	5	3	34	4	5
Autochtone	3	5	3	0	2	2
Moyen-oriental	3	3	2	6	2	3
Asiatique du Sud-Est	2	2	1	6	2	2
Latin	1	2	1	1	1	1
Autre identité	1	1	1	1	0	1
Incertitude	1	1	3	1	1	2

* Parmi les autres diplômés nouvellement certifiés, sont inclus les enseignants formés dans une autre province canadienne et les Ontariens formés dans des collèges frontaliers américains et ailleurs à l'étranger.

12. Glossaire

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

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

Collèges frontaliers américains (ou des États-Unis) – Collèges de l'État de New York qui comprennent Canisius College, Daeman College, D'Youville College, Medaille College 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 ou qui ne précise pas le nombre de jours d'enseignement par semaine

Contrat ou travail à la pièce – Suppléance à la journée, enseignement à temps partiel ou enseignement dans plus d'une école

Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario – Diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario ou d'un programme de formation à l'enseignement autorisé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario (y compris le Collège universitaire Redeemer)

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

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

École indépendante – École élémentaire ou secondaire privée qui fonctionne indépendamment, comme une entreprise ou un organisme sans but lucratif; parfois appelée école privée

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

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

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

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

Enseignants nouvellement arrivés au Canada – Enseignants qui, après avoir été formés à l'étranger et après y avoir reçu l'autorisation d'enseigner, ont immigré au Canada avec l'intention d'y enseigner ou qui ont immigré au Canada et décidé par la suite de reprendre leur carrière en enseignement et d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario

Facultés d'éducation de l'Ontario – Facultés d'éducation de l'Université Brock, l'Université Lakehead, l'Université Laurentienne, l'Université Nipissing, l'IEPO de l'Université de Toronto, l'Université Queen's, l'Université Trent, l'Institut universitaire de technologie

de l'Ontario, l'Université d'Ottawa, l'Université Western, l'Université de Windsor, l'Université Wilfrid-Laurier et 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 une école des Premières Nations ou dans une école indépendante en Ontario

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

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), du Collège universitaire Tyndale et de l'Université de l'État de New York à Potsdam (Ontario); incorporé à cette définition à des fins d'analyse : le Collège universitaire Redeemer, aussi autorisé, mais en vertu d'une loi spéciale de l'Assemblée législative de l'Ontario

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

Sous-employé (ou sous-emploi) – Qui désire travailler davantage comme enseignante ou enseignant pendant l'année scolaire

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

13. Annexe

Évaluation des connaissances professionnelles et des compétences pédagogiques de base

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

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

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

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

L'évaluation de la formation à l'enseignement reflète une attitude très positive (moyenne de 4 ou plus), positive (moyenne de 3,5 à 3,9) ou neutre (moyenne de 3 à 3,4), et ce, pour la plupart des domaines ayant trait aux connaissances et compétences pédagogiques fondamentales. Certains domaines ont obtenu une évaluation négative (moyenne de 2,9 ou moins).

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

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

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

4 à 4,2

Planification de leçons

Observation d'enseignants d'expérience

Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique

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

Loi en éducation et normes d'exercice

3,5 à 3,9

Stratégies d'enseignement*

Mentorat et rétroaction sur mon enseignement*

Connaissance du contexte de l'Ontario

Motivation des élèves*

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants*

Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif*

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

Pédagogie en lecture et en littérature*

Programme et pédagogie en mathématiques

Enseignement par questionnement

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement

Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe

Observation, mesure et évaluation des élèves*

Planification de programmes*

Éducation de l'enfance en difficulté*

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

Relations professionnelles entre collègues

Cours sur les fondements de l'éducation**

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

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation**

3 à 3,4

Gestion de classe et organisation*

Santé mentale, dépendances et bien-être*

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

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

Participation des parents et communication avec eux

Appui aux apprenants de l'anglais

1,8 à 2,9

Suppléance à la journée**

Enseignement dans les classes à années multiples

Appui aux apprenants du français**

Préparation des bulletins

*Parmi les priorités les plus importantes en matière de perfectionnement professionnel chez les enseignants à l'élémentaire (4,5 et plus)

**Parmi les priorités les moins importantes en matière de perfectionnement professionnel chez les enseignants à l'élémentaire (3,9 et moins)

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

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

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

4 à 4,2

Planification de leçons
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Observation d'enseignants d'expérience
3,5 à 3,9
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif*
Loi en éducation et normes d'exercice
Stratégies d'enseignement*
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement*
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants*
Observation, mesure et évaluation des élèves*
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
Planification de programmes*
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Motivation des élèves*
Connaissance du contexte de l'Ontario**
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement
Enseignement par questionnement

3 à 3,4

Cours sur les fondements de l'éducation**
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation**
Éducation de l'enfance en difficulté
Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe
Relations professionnelles entre collègues
Santé mentale, dépendances et bien-être*
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves
Gestion de classe et organisation*
Pédagogie en lecture et en littératie
Appui aux apprenants de l'anglais
1,7 à 2,9
Participation des parents et communication avec eux
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario**
Programme et pédagogie en mathématiques**
Suppléance**
Appui aux apprenants du français**
Enseignement dans les classes à années multiples**
Préparation des bulletins

*Parmi les priorités les plus importantes en matière de perfectionnement professionnel chez les enseignants au secondaire (4,5 et plus)

**Parmi les priorités les moins importantes en matière de perfectionnement professionnel chez les enseignants au secondaire (3,9 et moins)

Enseignants à l'élémentaire — Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnel est excellent.

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

4 à 4,3

Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
 Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
 Planification de leçons
 Relations professionnelles entre collègues
 Motivation des élèves
 Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'une ambiance positive
 Stratégies d'enseignement
 Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
 Suppléance*
 Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
 Loi en éducation et normes d'exercice
 Gestion de classe et organisation

3,8 à 3,9

Connaissance du contexte de l'Ontario
 Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum
 Pédagogie en lecture et en littératie
 Programme et pédagogie en mathématiques
 Observation, mesure et évaluation des élèves
 Enseignement par questionnaire
 Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves

Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe
 Planification de programmes
 Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
 Santé mentale, dépendances et bien-être
 Éducation de l'enfance en difficulté
 Cours sur les fondements de l'éducation
 Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers

3,5 à 3,7

Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnaire
 Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario
 Utilisation des recherches et analyse des données en éducation
 Participation des parents et communication avec eux*
 Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves

2,8 à 3,4

Appui aux apprenants de l'anglais*
 Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits
 Enseignement dans les classes à années multiples*
 Appui aux apprenants du français*
 Préparation des bulletins*

*Parmi les évaluations moins que positives en matière de formation à l'enseignement chez les enseignants à l'élémentaire (3 ou moins)

Enseignants au secondaire — Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnel est excellent.

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

4 à 4,2

Planification de leçons
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif
Relations professionnelles entre collègues
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Stratégies d'enseignement
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
Motivation des élèves
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
Planification de programmes
Observation, mesure et évaluation des élèves
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum

3,8 à 3,9

Loi en éducation et normes d'exercice
Gestion de classe et organisation
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe
Connaissance du contexte de l'Ontario
Santé mentale, dépendances et bien-être
Suppléance*

3,5 à 3,7

Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement
Cours sur les fondements de l'éducation
Enseignement par questionnement
Pédagogie en lecture et en littérature
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves

2,4 à 3,4

Appui aux apprenants de l'anglais*
Participation des parents et communication avec eux*
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers
Éducation de l'enfance en difficulté
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits
Préparation des bulletins*
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*
Programme et pédagogie en mathématiques*
Appui aux apprenants du français*
Enseignement dans les classes à années multiples*

*Parmi les évaluations moins que positives en matière de formation à l'enseignement chez les enseignants au secondaire (3 ou moins)

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

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

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

4 à 4,7

Motivation des élèves
 Gestion de classe et organisation
 Stratégies d'enseignement
 Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
 Observation, mesure et évaluation des élèves
 Planification de programmes
 Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers
 Mentorat et rétroaction sur mon enseignement
 Éducation de l'enfance en difficulté
 Santé mentale, dépendances et bien-être
 Pédagogie en lecture et en littératie
 Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif
 Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
 Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
 Programme et pédagogie en mathématiques
 Observation d'enseignants d'expérience
 Préparation des bulletins*
 Participation des parents et communication avec eux*
 Enseignement par questionnaire
 Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum
 Planification de leçons
 Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
 Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
 Appui aux apprenants de l'anglais*
 Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnaire
 Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits
 Relations professionnelles entre collègues
 Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves
 Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe
 Enseignement dans les classes à années multiples*
 Connaissance du contexte de l'Ontario
 Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario
 Loi en éducation et normes d'exercice
3,4 à 3,9
 Suppléance*
 Cours sur les fondements de l'éducation
 Utilisation des recherches et analyse des données en éducation
 Appui aux apprenants en français*

*Parmi les évaluations moins que positives en matière de formation à l'enseignement chez les enseignants à l'élémentaire (3 ou moins)

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

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

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

4 à 4,6

Motivation des élèves
Santé mentale, dépendances et bien-être
Gestion de classe et organisation
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Stratégies d'enseignement
Planification de programmes
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'un climat positif
Observation, mesure et évaluation des élèves
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Participation des parents et communication avec eux*
Observation d'enseignants d'expérience
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
Enseignement par questionnaire
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Relations professionnelles entre collègues

Éducation de l'enfance en difficulté
Planification de leçons
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum
Préparation des bulletins*
Appui aux apprenants de l'anglais*
Lien entre la théorie et la pratique durant le stage ou en classe
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnaire
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, des Métis et des Inuits
Pédagogie en lecture et en littératie
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves
Loi en éducation et normes d'exercice

3 à 3,9

Connaissance du contexte de l'Ontario
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation
Suppléance*
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*
Cours sur les fondements de l'éducation
Enseignement dans les classes à années multiples*
Programme et pédagogie en mathématiques*
Appui aux apprenants du français*

*Parmi les évaluations moins que positives en matière de formation à l'enseignement chez les enseignants au secondaire (3 ou moins)

Le sondage de 2018 confirme que le marché de l'emploi est beaucoup plus florissant que dans les dernières années pour les enseignantes et enseignants en début de carrière en Ontario.

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

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

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

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

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

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



Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Fixer la norme
pour un enseignement
de qualité

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

Téléphone : 416-961-8800
Sans frais en Ontario : 1-888-534-2222
Courriel : info@oeeo.ca
Site web : oeeo.ca