

Transition à l'enseignement 2017



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

Transition à l'enseignement 2017

En Ontario, les enseignantes et enseignants en début de carrière ont de meilleures possibilités d'emploi en raison d'une baisse importante du nombre de nouveaux diplômés ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2016.

Les enseignants francophones et de français langue seconde sont encore une fois en forte demande étant donné la récente diminution importante des effectifs dans ces deux marchés.

Les diplômés d'un programme en anglais rapportent de bien meilleures situations d'emploi, mais leur taux de chômage demeure plus élevé que la normale.

Au cours des prochaines années, il y aura de moins en moins de nouveaux enseignants et de plus en plus de départs à la retraite en Ontario. Cette situation laisse présager de meilleures situations d'emploi pour les nouveaux diplômés. Il sera donc de plus en plus difficile pour les conseils scolaires de la province d'embaucher du personnel enseignant.

Frank McIntyre
fmcintyre@oct.ca



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



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



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



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



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



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

Table des matières

1 1. Sommaire

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

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

5 La tendance de l'offre et de la demande se renverse en 2012 et, en 2016, une nouvelle situation normale s'installe grâce à un équilibre entre l'arrivée de nouveaux enseignants et les départs à la retraite

6 Points saillants du sondage de 2017

9 Marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario en début de carrière

12 Contexte des procédures d'embauche

13 2. Situation d'emploi en Ontario

13 Le taux de chômage recommence à baisser

18 Le taux de chômage des enseignants de la première à la cinquième année de carrière chute en 2017

20 La majorité des diplômés en Ontario obtient le plein emploi beaucoup plus vite que ces dernières années

22 Grandes différences de situations d'emploi en Ontario selon la langue et les qualifications

25 Bien que le marché de l'emploi en enseignement s'améliore, de nombreux enseignants complètent leur revenu en occupant un autre emploi, certains dans une carrière de rechange

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

29 Plus bas taux de chômage dans le nord et l'est de l'Ontario

32 La plupart des enseignants nouvellement certifiés en Ontario rapportent de meilleures situations d'emploi; les néo-Canadiens tirent toujours de l'arrière

36 3. Recherche d'emploi et concurrence

36 De nombreux enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner sont disposés à déménager et à travailler pour plusieurs employeurs

38 Concurrence toujours vive sur le marché du travail ontarien pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière

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

40 Affectations variées, liste de suppléance typique

41 Affectations généralement jugées appropriées durant la première année de carrière

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

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

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

46 Trop peu de données en 2017 pour déterminer les effets du programme de formation à l'enseignement prolongé sur l'évaluation effectuée par les enseignants de l'Ontario

46 L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé

49 Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

51 6. Suppléance à la journée

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

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

54 Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants

57 7. Attachement à la profession

57 Taux d'attrition beaucoup plus élevé en 2017 qu'il y a dix ans chez les enseignants en début de carrière

60 8. Diplômés du programme de formation initiale à l'enseignement en français

60 Peu de diplômés d'un programme en français ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016

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

62 Bas taux de chômage maintenu pour les diplômés francophones

64 Le plein emploi en début de carrière pour les enseignants francophones

67 **9. Conclusion**

69 **10. Méthodologie**

69 Objectif et parrainage de l'étude

69 Conception du sondage et mode de distribution

70 Plan d'échantillonnage et administration des sondages

71 Taux de réponse et marges d'erreur

72 **11. Renseignements démographiques**

72 Diplômés de l'Ontario

74 Enseignants néo-canadiens

75 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)

76 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

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

77 Enseignants autochtones

79 **12. Glossaire**

81 **13. Annexe**

81 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, y compris les enseignants en début de carrière 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 l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario;
- dans une autre province ou à l'étranger.

En mai 2017, nous avons envoyé un lien vers notre sondage à de vastes échantillons d'enseignantes et d'enseignants devenus membres de l'Ordre en 2007 et entre 2012 et 2016, et qui étaient membres en règle à ce moment-là. En tout, 3 420 enseignants y ont participé. Le taux de réponse était de 15 à 24 %, avec une moyenne globale de 18 %. Le taux d'exactitude global était de 1,5 %, variant de 2,4 à 4 % pour chaque composante individuelle du sondage, 19 fois sur 20.

Le présent rapport porte sur le personnel enseignant qui habite en Ontario, dans d'autres provinces et à l'étranger. Il traite de la situation ainsi que l'expérience connexe dans les écoles financées par les fonds publics de

l'Ontario, les écoles privées ainsi que celles dans d'autres provinces et pays. De plus, le rapport porte sur les projets des enseignants qui n'étaient pas sur le marché de l'emploi en enseignement au moment du sondage.

Par exemple, le rapport comporte une analyse approfondie des réponses des diplômés de l'Ontario ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2016 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 2016-2017, qu'ils habitent en Ontario ou ailleurs, qu'ils aient cherché un emploi uniquement dans les écoles privées, 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 portent les données des tableaux et des analyses.

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

En 1998, les départs à la retraite en masse ont provoqué une pénurie de personnel enseignant dans les conseils scolaires de l'Ontario, laquelle a duré environ cinq ans.

¹ Les enseignants en début de carrière dans le présent rapport se rapportent à ceux qui en sont de la première à la cinquième année de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale en Ontario.

Cependant, en 2005, le surplus de personnel enseignant était devenu évident : chaque année, l'écart grandissait entre le nombre de nouveaux enseignants certifiés et le nombre de départs à la retraite. Ce surplus a régulièrement augmenté et les enseignants en début de carrière ont connu un pic de chômage 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 avec qualifications en enseignement du français langue seconde, 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 disponibles d'un bout à l'autre de la province. De plus, certains anciens enseignants qui reviennent sur le marché du travail dans la province remplacent une partie de la main-d'œuvre perdue chaque année en raison des départs en préretraite. Par conséquent, le nombre d'enseignantes et enseignants qui prennent leur retraite détermine la demande de nouveau personnel enseignant².

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 rapidement 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 du personnel enseignant a frappé l'Ontario, soit une moyenne annuelle

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.

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.

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.

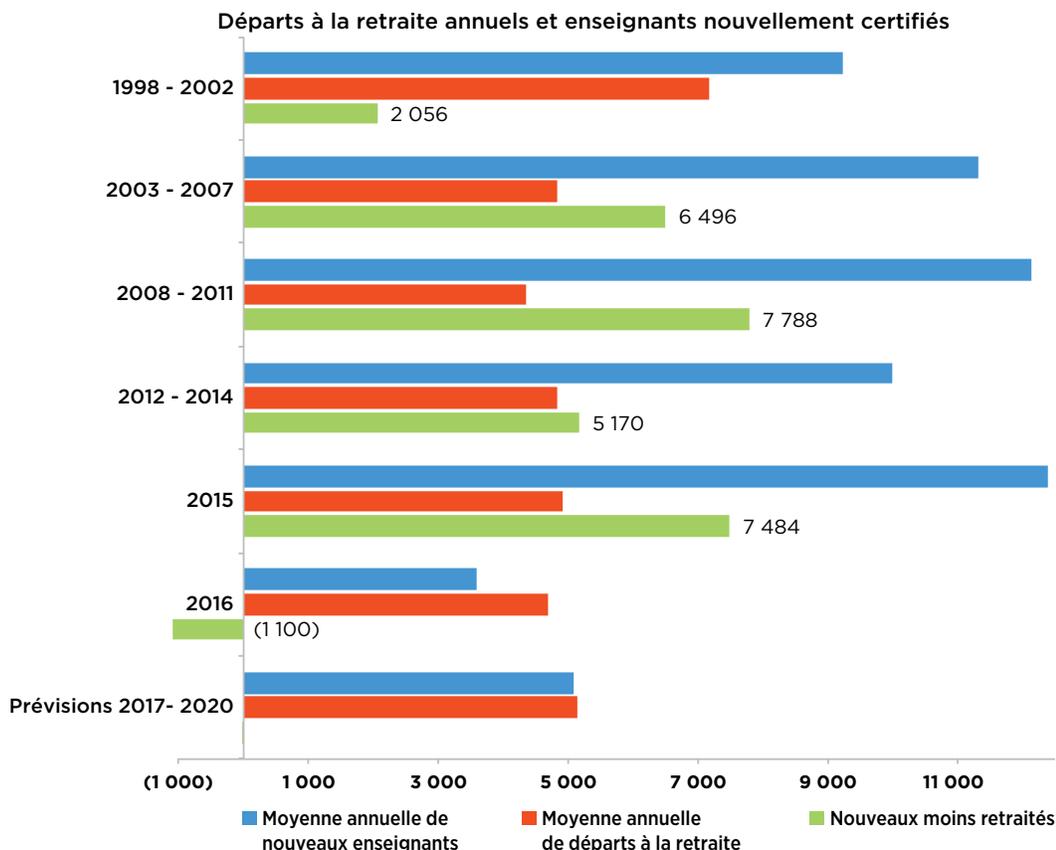
d'environ 7 200 départs. De plus, les enseignants embauchés en masse au cours des années 1960 et 1970 approchaient de l'âge de la retraite. Les modalités de retraite précoce offertes aux membres du RREO en 1998 et l'âge de la population enseignante ont provoqué une vague de retraite, laquelle a duré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

Dans les conseils scolaires de langue française et de langue anglaise, aux paliers élémentaire et secondaire, et dans chaque région de la province, les départs à la retraite des enseignantes et enseignants ont provoqué un nombre inhabituellement élevé de postes vacants. Cette situation a ouvert des postes pour les quelque 9 200 enseignants nouvellement certifiés en Ontario annuellement. Chaque année, le surplus d'environ 2 000 enseignants nouvellement certifiés, 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 se qualifiant à la retraite était chose du passé. Simultanément, il y avait de plus en plus de nouveaux enseignants. Ces diplômés avaient suivi un programme de formation à l'enseignement dans une faculté de l'Ontario, un programme offert en Ontario par suite d'un consentement ministériel, un programme conçu pour enseigner en Ontario dans un collège frontalier des États-Unis ou encore un programme dans une autre province canadienne, en Australie, 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.

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 enseignants chaque année.



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

Le nombre moyen de départs à la retraite chaque année a baissé considérablement de

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

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

enseigner les mathématiques et les sciences, ainsi que les enseignants francophones ou de français langue seconde.

Pendant ce temps, le nombre d'inscriptions aux programmes consécutifs de formation à l'enseignement a fortement chuté en raison de la concurrence accrue au sein du marché de l'emploi en enseignement dans la province. D'un sommet d'environ 16 500 inscriptions par année en 2007, il est passé à environ 9 500 par année en 2013 et en 2014. Et les exigences du programme prolongé ont fait baisser drastiquement ce nombre à 4 300 en 2015. En 2017, le nombre d'inscriptions n'a que légèrement grimpé jusqu'à 4 700, soit environ la moitié du nombre reçu avant les modifications apportées au programme de formation à l'enseignement en 2015 et moins du tiers des inscriptions reçues en 2007.

La tendance de l'offre et de la demande se renverse en 2012 et, en 2016, une nouvelle situation normale s'installe grâce à un équilibre entre l'arrivée de nouveaux enseignants et les départs à la retraite

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

De 2012 à 2014, environ 2 150 personnes de moins ont obtenu l'autorisation d'enseigner

en Ontario par rapport à la moyenne annuelle de 2008 à 2011.

Au cours de ces trois années, les départs à la retraite ont augmenté quelque peu, soit d'environ 450 par année comparativement à la période de quatre ans qui a précédé. En raison de cette diminution du nombre de nouveaux enseignants, d'une part, et de cette augmentation de la demande causée par les départs à la retraite, d'autre part, le surplus annuel est passé d'une moyenne de 7 800 au cours de la période précédente à une moyenne d'environ 5 170 de 2012 à 2014.

Le milieu de la formation à l'enseignement en Ontario a vécu des années de transition en 2015 et en 2016, le programme de la province passant de deux à quatre sessions. Le programme prolongé a été lancé en septembre 2015 pour les étudiants du programme consécutif et concurrent. Les diplômés qui ont terminé leur programme (et particulièrement ceux qui suivaient un programme échelonné sur plusieurs années) et qui ont déposé une demande d'inscription à l'Ordre avant la fin du mois d'août 2015 ont pu être évalués en fonction des exigences précédentes du programme de deux sessions.

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

Enseignants nouvellement certifiés (diplômés d'une faculté de l'Ontario ou d'ailleurs)

Années	Nouveaux enseignants certifiés annuellement
2008 à 2011	12 138 (réel)
2012 à 2014	9 987 (réel)
2015	12 399 (réel)
2016	3 600 (réel)
2017	5 545 (prévu)
2018	5 480 (prévu)
2019	5 230 (prévu)
2020	5 055 (prévu)

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

Selon les prévisions, d'ici 2025⁵, il y aura en moyenne 4 900 départs à la retraite par an. Par conséquent, le nombre annuel de nouveaux enseignants ne sera plus supérieur à la demande de personnel enseignant.

Points saillants du sondage de 2017

La tendance positive du marché de l'emploi ontarien pour les enseignants en début de carrière s'est poursuivie, voire accélérée pendant l'année scolaire 2016-2017. Cette tendance est surtout évidente en constatant le taux de chômage considérablement plus bas enregistré dans le sondage de 2017 mené auprès des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario à chacune des cinq premières années de leur carrière.

La pause dans le relâchement du marché de l'emploi des enseignants en première année de carrière observée en 2016 était bel et bien une pause résultant du grand nombre de nouveaux enseignants certifiés en 2015, grand nombre associé à la transition au nouveau programme prolongé ayant commencé cette année-là. Cette entrée massive temporaire sur le marché du travail de 12 399 nouveaux enseignants certifiés en 2015 a été suivie par l'entrée de seulement 3 600 nouveaux pédagogues certifiés en 2016. Les répercussions sur le taux de chômage de

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

2017 des enseignants en première année de carrière sont importantes.

En raison de l'augmentation constante du surplus d'enseignants, le taux de chômage des enseignants en première année de carrière a grimpé de 3 % en 2006 et a atteint un sommet de 38 % en 2013. Seulement quatre ans plus tard, en 2017, ce taux a considérablement chuté à 14 %. La proportion d'enseignants en première année de carrière déclarant un sous-emploi a également diminué depuis 2013. Plus de trois enseignants diplômés de l'Ontario en première année de carrière sur cinq considèrent maintenant qu'ils jouissent du plein emploi⁶; une donnée si élevée n'avait pas été enregistrée depuis que la cohorte de 2007 était entrée sur le marché du travail, il y a dix ans.

La bonne posture du marché de l'emploi est encore plus remarquable chez les diplômés de l'Ontario qui se trouvent dans leur deuxième à cinquième année suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner. Le taux de chômage pour ce groupe est passé de seulement 2 % en 2006 à 21 % en 2014. Par la suite, la tendance s'est renversée et était de 7 % en 2017.

Malgré les données plus favorables pour l'ensemble des diplômés de la formation à l'enseignement de l'Ontario au cours des dernières années, d'importantes différences persistent parmi les enseignants ontariens selon la langue d'enseignement et les qualifications à des cycles en particulier.

Le taux de chômage des diplômés ontariens de programmes en français en première année de carrière, de même que des diplômés qualifiés pour enseigner le français langue seconde, s'est maintenu sous la barre des 10 % depuis 2015, comparativement aux taux élevés de 18 % et de 17 % enregistrés en 2012 et en 2013.

Les diplômés de programmes en anglais qui ne détiennent pas de qualifications FLS affichent un taux de chômage beaucoup plus élevé au cours de la première année suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner, et ce, malgré les nettes améliorations observées au cours des dernières années. Le taux de chômage de ces enseignants anglophones a culminé à 45 % en 2013 avant de chuter à 19 % dans notre sondage de 2017.

Depuis 2014, le taux de chômage en Ontario a chuté environ de moitié dans tous les cycles, chacun d'eux se situant à un taux de 15 à 17 %. Parmi les diplômés d'un programme en anglais possédant des qualifications aux cycles intermédiaire et supérieur, ceux enseignant les mathématiques, les sciences ou ces deux matières enregistrent un taux de chômage de 11 %. Les diplômés ne possédant pas de qualifications dans ces matières plus concurrentielles affichent un taux de chômage de 23 %, soit un taux deux fois plus élevé que celui du groupe qualifié en mathématiques et en sciences.

De nombreux diplômés d'une formation à l'enseignement de l'Ontario en première

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 privées, 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.

année de carrière ayant travaillé en enseignement pendant l'année scolaire 2016-2017 ont dû se contenter de travail à la pièce⁷ ou de contrats précaires⁸. Environ un sur cinq a décroché un emploi permanent en enseignement avant la fin de l'année scolaire. Cette situation chez les enseignants en première année de carrière s'explique par l'insertion progressive du nouveau personnel enseignant (suppléance à la journée, remplacement à long terme et poste permanent) dans les conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario.

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

Depuis 2013, le nombre de nouveaux diplômés en enseignement qui postulent pour enseigner à l'extérieur de l'Ontario est passé de un sur quatre (24 %) à seulement un sur huit (12 %). Pareillement, moins de nouveaux diplômés envisagent d'enseigner à l'extérieur de la province au cours de la deuxième année suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner.

Un diplômé d'un programme en anglais qui a obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 sur quatre a postulé dans les écoles privées de la province. Environ un diplômé nouvellement

certifié en Ontario embauché au cours de l'année scolaire 2016-2017 sur sept a enseigné dans une école privée.

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

Le marché de l'emploi en enseignement varie d'un bout à l'autre de la province, et le taux de chômage le plus élevé se trouve à Toronto et dans le centre de l'Ontario, et le plus faible, dans l'est.

Le marché de l'emploi en enseignement est plus vigoureux cette année, ce qui annonce une situation positive pour les enseignants nouvellement certifiés en Ontario qui ont reçu leur formation à l'extérieur de la province. Les Ontariens formés à l'étranger, ceux qui ont étudié l'enseignement dans des collèges frontaliers des États-Unis, les enseignants

⁷ Le travail à la pièce désigne une situation où l'enseignant fait de la suppléance à la journée, enseigne à temps partiel ou enseigne dans plus d'une école.

⁸ Les contrats d'enseignement à statut précaire sont des contrats qui ont une date de fin précise ou qui ne précisent pas le nombre de jours d'enseignement par semaine.

néo-canadiens et les enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario ont tous obtenu un taux plus élevé de plein emploi dans la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, tout comme les diplômés d'universités ontariennes.

La majorité des enseignantes et enseignants en première année de carrière diplômés de l'Ontario évaluent positivement leur stage et leurs cours. Ils disent toutefois ne pas avoir été bien préparés pour certaines connaissances fondamentales et compétences pédagogiques, et les mettent sur leur liste de priorités pour leur perfectionnement professionnel. Ils soulignent, entre autres, l'appui en matière de santé mentale, de dépendance et de bien-être, l'enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers, l'enseignement des mathématiques et la pédagogie, la gestion de classe et l'organisation, l'éducation de l'enfance en difficulté, l'appui aux apprenants anglophones et francophones, de même que l'histoire, les perspectives, les cultures et le savoir des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

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

Les enseignants en début de carrière faisant de la suppléance à la journée ont beaucoup moins d'occasions de perfectionnement professionnel que ceux qui occupent un poste permanent ou de remplacement à long terme. La plupart d'entre eux ne peuvent profiter des nombreuses possibilités de perfectionnement professionnel, d'insertion, de mentorat et d'évaluation d'une direction d'école en milieu scolaire. De plus, ils ont moins souvent l'occasion de discuter avec d'autres enseignants ou de participer à des associations se consacrant à une matière en particulier ou à des activités d'apprentissage collaboratif et de questionnement. Par contre, en dehors des heures de travail, beaucoup suivent des cours menant à une qualification additionnelle qu'ils paient eux-mêmes.

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

Marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario en début de carrière

En Ontario, le marché de l'emploi en enseignement dans lequel entrent les diplômés de 2017 d'une faculté d'éducation de la province est beaucoup moins chargé d'enseignants en début de carrière (ceux qui ont moins de cinq ans d'expérience depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner) s'arrachant des emplois que dans les dernières années.

Plusieurs facteurs ont réduit le nombre de ces diplômés au cours des dernières années :

- nombre réduit d'inscriptions dans les facultés d'éducation de l'Ontario depuis 2012, dont une baisse marquée en 2016;
- nombre grandissant d'enseignants en début de carrière ne renouvelant pas leur autorisation d'enseigner;
- 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;
- taux de chômage en baisse récente.

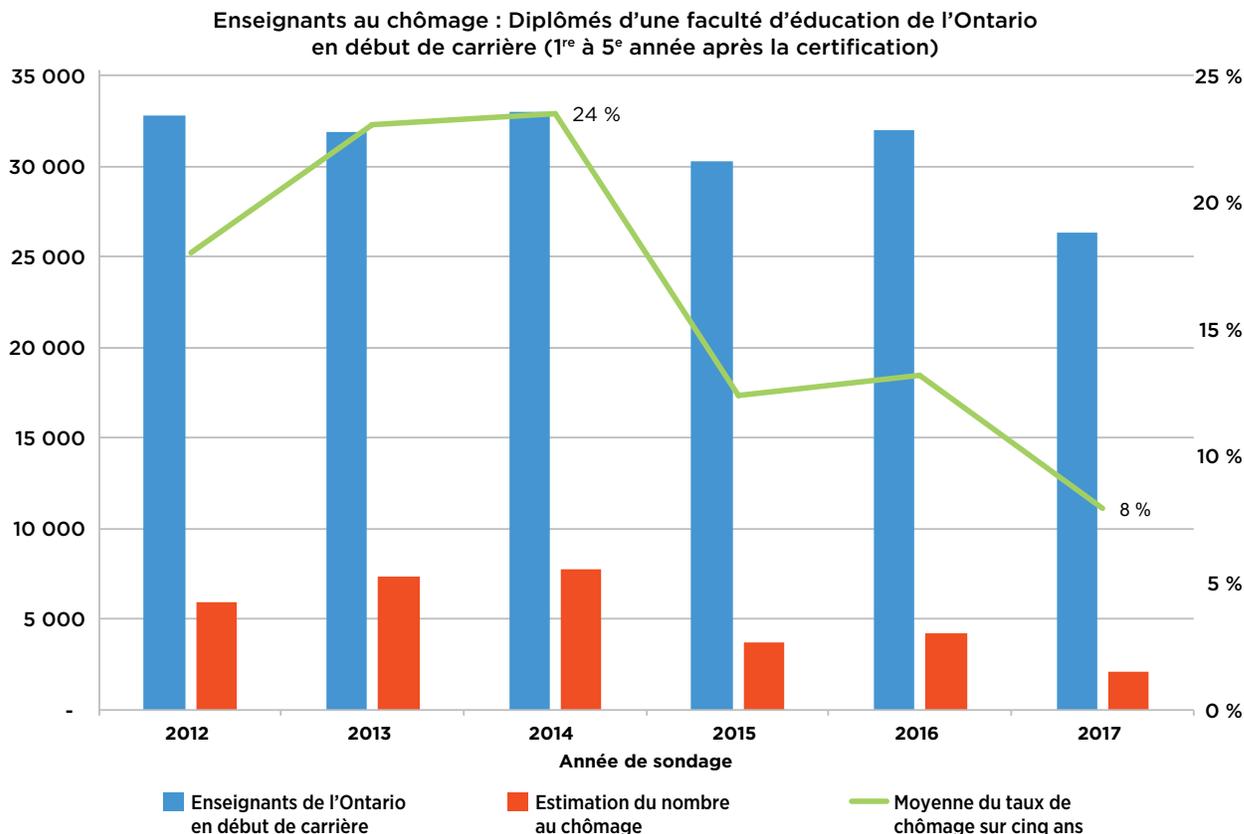
début de carrière sur le marché de l'emploi ainsi que le taux de chômage à la baisse mènent à prévoir une diminution du nombre estimé de diplômés au chômage en début de carrière d'environ 7 800 en 2014 à quelque 2 100 en 2017.

À la lumière des réponses des enseignants de l'Ontario au sondage sur la transition à l'enseignement de 2012 à 2017⁹, du taux de chômage des enseignants de leur première à leur cinquième année d'enseignement, de même que des données du registre de l'Ordre, la tendance du marché de l'emploi pour les enseignants en début de carrière en Ontario est manifestement 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 quelque 26 300 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 8 %.

Le nombre réduit de ces enseignants en

9 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.



Compte tenu des prévisions indiquant le maintien du nombre historiquement bas de nouveaux diplômés d'une faculté de l'Ontario au cours des prochaines années et l'intégration générale de nouveaux enseignants dans la province environ équivalente au nombre de départs à la retraite, nous pouvons nous attendre à ce que cette tendance dessinant une concurrence réduite entre les enseignants en début de carrière sur le marché de l'emploi ontarien se poursuive dans les années à venir.

J'ai senti que c'était une année favorable pour être embauchée par un conseil scolaire en tant qu'enseignante suppléante puisqu'il y avait moins de diplômés. Je suis toutefois inquiète de ne pas trouver d'emploi permanent parce que le processus est long, difficile et incertain.

Diplômée pour enseigner aux cycles primaire-moyen en 2016, remplacement à long terme à temps plein dans un conseil scolaire de langue anglaise du centre de l'Ontario

Malgré ce marché changeant pour les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario en début de carrière, un nombre important, bien qu'en baisse, d'enseignants certifiés dans la province — particulièrement des enseignants anglophones — reste toujours au chômage ou sous-employés en raison de la décennie de surplus annuels. La baisse importante de nouveaux enseignants dans les années à venir devrait donner l'occasion à nombre de ces enseignants toujours sous-employés ou qui travaillent temporairement dans une autre province ou un autre pays de pouvoir enfin obtenir un poste à temps plein en Ontario.

Contexte des procédures d'embauche

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

Cette mise en contexte est importante pour comprendre l'amélioration récente du marché de l'emploi. Alors que les possibilités d'emploi continuent de s'améliorer en début de carrière, ce processus d'insertion professionnelle échelonnée va continuer pour la plupart des nouveaux membres de la profession en Ontario. La plupart d'entre eux devront continuer de passer de nombreux mois sur les listes de suppléance à la journée, même s'ils seront probablement

plus nombreux à pouvoir le faire quasiment à temps plein au fur et à mesure qu'ils décrochent des postes de remplacement à long terme et des postes permanents.

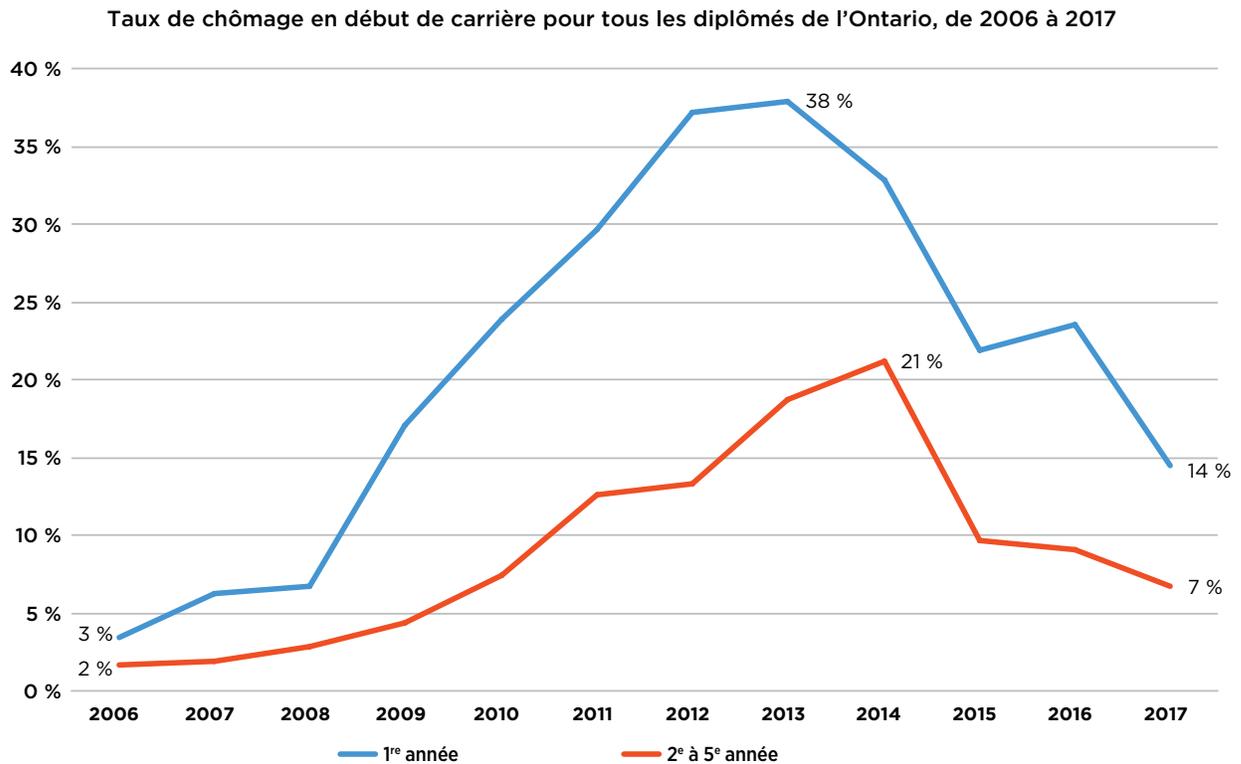
Ce processus d'embauche ne s'applique plus aux conseils scolaires de langue française de l'Ontario ni aux écoles privées de la province.

2. Situation d'emploi en Ontario

Le taux de chômage recommence à baisser

Le chômage a diminué en 2017 pour les enseignants en première année de carrière ayant suivi leur formation initiale à l'enseignement en Ontario et pour les diplômés entre leur deuxième et leur cinquième année suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner.

Après une période de croissance du taux de chômage en première année de carrière qui est passé de 3 à 38 % en sept ans, les quatre dernières années ont vu ce taux redescendre nettement jusqu'à 14 % en 2017. De la même façon, le taux de chômage moyen des enseignants entre leur deuxième et leur cinquième année de carrière est passé de 2 % en 2006 à son plus haut niveau, soit 21 %, en 2014, puis est descendu à 7 % en 2017¹⁰.

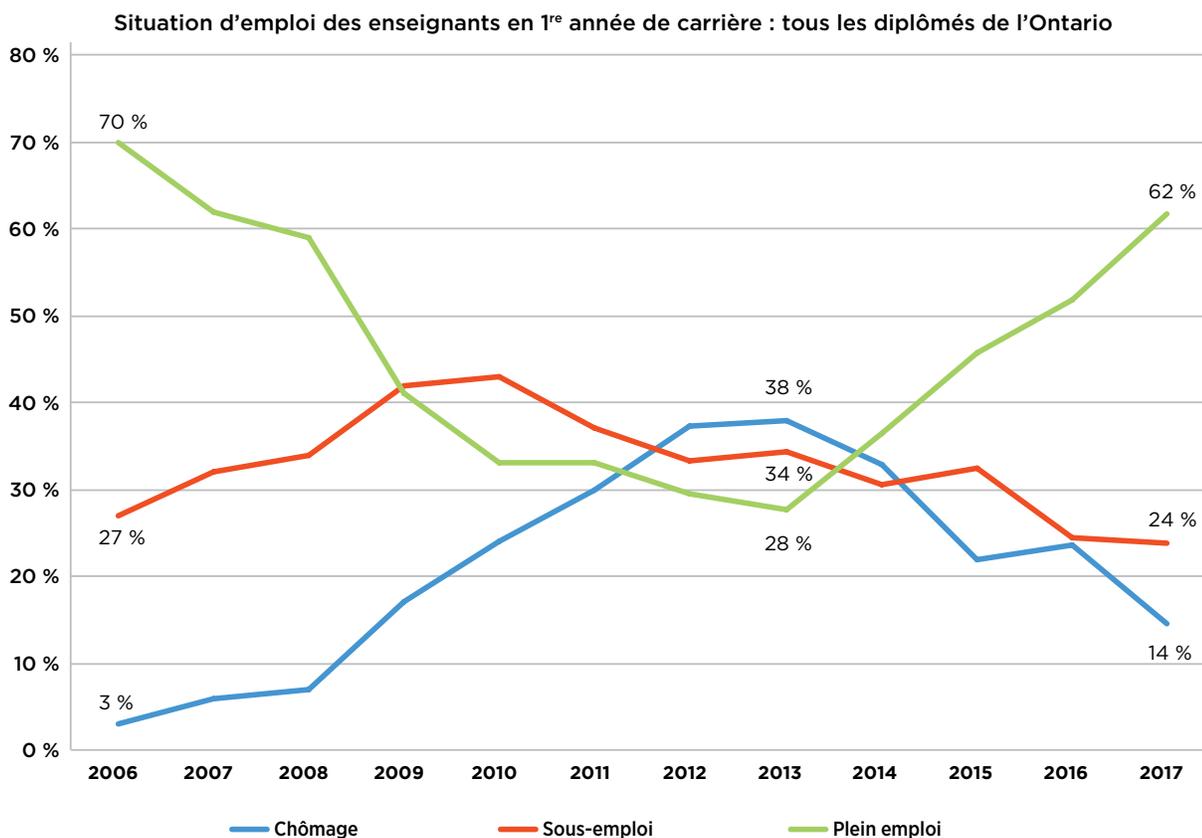


¹⁰ Ce tableau et les autres publiés dans ce rapport précisent si les données incluent tous les diplômés de l'Ontario des années étudiées ou seulement ceux résidant en Ontario.

Pour la quatrième année consécutive, un nombre grandissant de diplômés de programmes de formation initiale à l'enseignement de l'Ontario affirment qu'ils pensent obtenir le plein emploi¹¹ au cours de leur première année sur le marché de l'emploi ontarien à titre d'enseignants certifiés. Bien que la plupart d'entre eux n'aient pas encore un poste permanent en enseignement, ils

disent avoir enseigné autant qu'ils le voulaient au cours de la première année scolaire.

En 2013, seulement 28 % affirmaient avoir obtenu le plein emploi, le plus bas niveau atteint; ils sont maintenant plus de trois enseignants en première année de carrière sur cinq (62 %) à atteindre le plein emploi.



Bien que les rapports de 2017 sur le plein emploi rappellent le niveau de 2006, il convient de faire une mise en garde au sujet

de la présomption que le marché se soit remis aussi bien au cours des dernières années, comme cet indicateur semble le suggérer.

¹¹ 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 privées, 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.

En 2017, 42 % des enseignants en première année de carrière résidant en Ontario occupaient toujours un emploi de suppléance à la journée. En 2006, seulement 19 % de ces enseignants occupaient un tel poste. Les critères d'évaluation du plein emploi peuvent avoir changé.

Un facteur clé de la différence entre 2017 et 2006 : généralement, les règlements de l'Ontario limitent désormais les conseils scolaires de langue anglaise financés par les fonds publics à embaucher dans un bassin d'enseignants figurant sur des listes de suppléance depuis au moins dix mois et ayant assuré des contrats occasionnels à durée limitée pendant quatre autres mois. En raison de cette réglementation et des années de surplus d'enseignants, un début de carrière considéré comme acceptable pour un enseignant anglophone en Ontario aujourd'hui n'est peut-être pas comparable aux attentes d'il y a dix ans.

La plupart des diplômés en première année de carrière en Ontario affirment avoir obtenu un emploi à statut précaire. Seulement 20 % d'entre eux disent détenir un emploi permanent en enseignement à la fin de l'année scolaire¹². Plus de un sur trois (37 %) a obtenu de la suppléance à la journée et environ deux sur cinq (43 %) ont décroché un emploi à durée limitée.

Le témoignage ci-dessus décrit les constats dressés sur l'ensemble des diplômés en première année de carrière en Ontario qui ont répondu au sondage et qui vivaient dans la province ou ailleurs pendant la tenue du sondage. Abordons maintenant les

conclusions du sous-groupe de diplômés résidant en Ontario qui en sont à leur première année de carrière.

J'ai posé ma candidature à un seul conseil scolaire quand j'ai obtenu mon diplôme en juin 2016. J'ai été embauchée en septembre 2016 pour l'année scolaire 2016-2017. J'ai commencé par faire de la suppléance, puis j'ai obtenu un contrat de remplacement à long terme 0,2 en février 2017. J'enseigne maintenant en 2^e année en matinée et je fais de la suppléance en après-midi pendant mon contrat de remplacement à long terme.

Diplômée pour enseigner aux cycles primaire-moyen en 2016, employée sous plusieurs contrats dans un conseil scolaire de langue anglaise du sud-ouest de l'Ontario

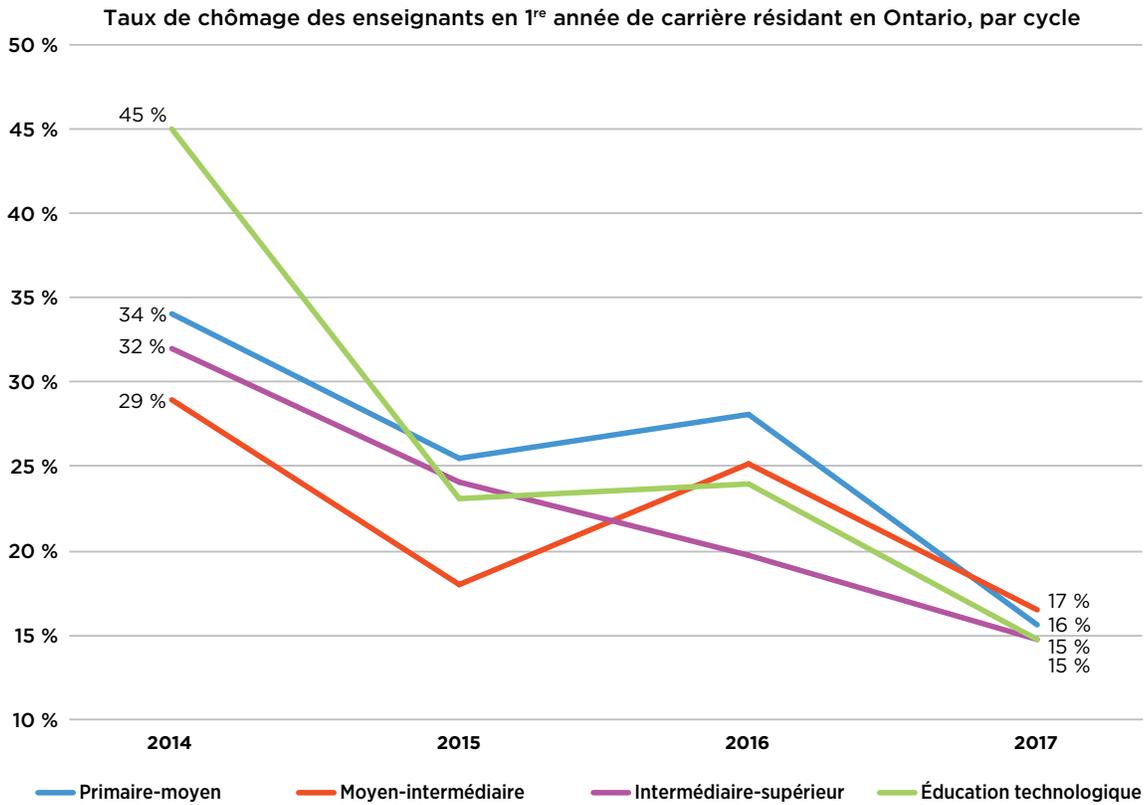
Les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario en 2017 signalent moins de chômage que les nouveaux enseignants de l'an dernier. Leur taux de chômage est maintenant de 16 %, comparativement aux 27 % rapportés en 2016. Par ailleurs, le taux de sous-emploi se situe cette année à 25 %, taux semblable à celui de 2016, qui s'élevait à 26 %.

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière résidant en Ontario a baissé à chacun des cycles en 2017. Ces résultats s'inscrivent dans le cadre d'une tendance pluriannuelle de réduction environ de moitié du taux de chômage à tous les cycles d'enseignement.

¹² Seulement un enseignant en première année de carrière travaillant au sein des systèmes scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario sur dix a obtenu un emploi permanent.

Je suis reconnaissante d'avoir obtenu un poste permanent aussi rapidement, bien que j'enseigne à une année inférieure à ce que j'aurais aimé.

Diplômée pour enseigner aux cycles primaire-moyen en 2016, poste permanent à temps plein dans un conseil scolaire catholique de langue anglaise



À chacun des cycles pendant l'année scolaire 2016-2017, environ trois enseignants diplômés en Ontario et en première année de carrière sur cinq considéraient avoir joui du plein emploi pendant l'année scolaire. Au cours de la même période, moins de un enseignant en poste sur cinq dans tous les

cycles affirme qu'il a décroché un emploi permanent en enseignement. Et tout au plus un enseignant ayant cherché du travail en Ontario sur huit, y compris les enseignants au chômage parmi eux, mentionne avoir obtenu un poste permanent.

Situation d'emploi par cycle, enseignants résidant en Ontario au cours de leur première année de carrière, en 2016-2017

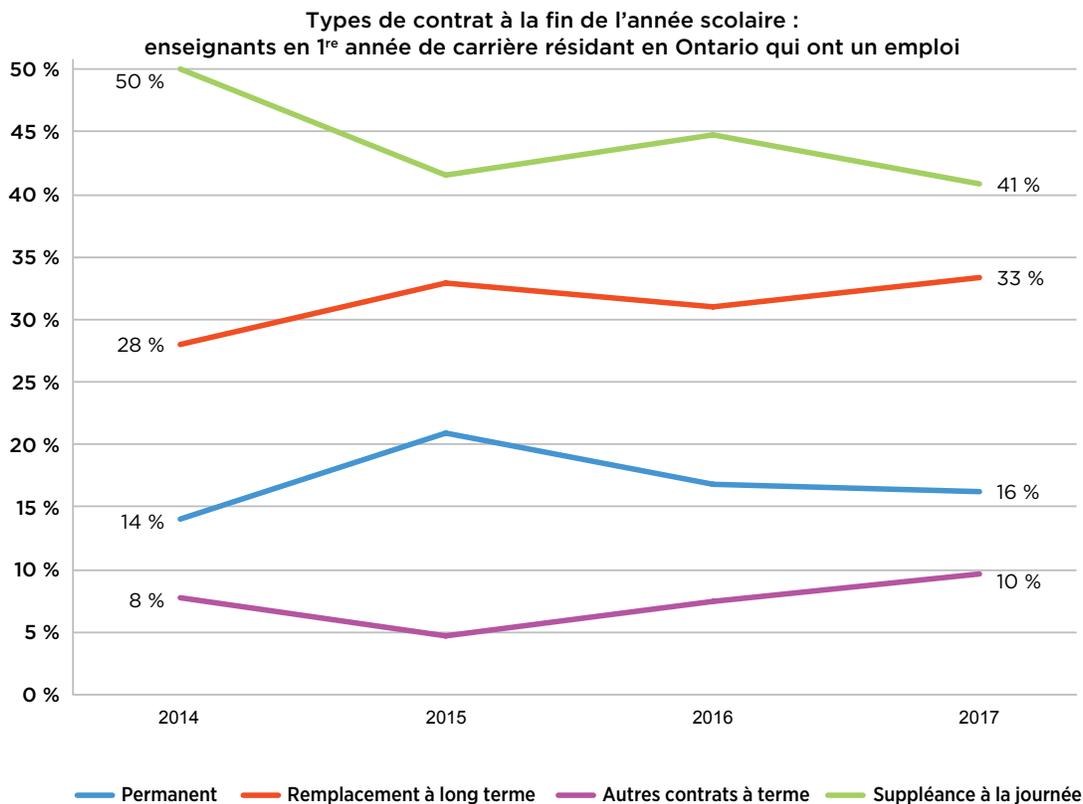
Situation d'emploi	Primaire-moyen	Moyen-intermédiaire	Intermédiaire-supérieur	Éducation technologique
Au chômage	16 %	17 %	15 %	15 %
Sous-employé	24	21	29	23
Plein emploi	60	63	56	62
Poste permanent*	13	9	10	8
Poste permanent**	19	14	14	11

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

**Pourcentage des enseignants ayant un poste

Les types d'emploi en première année de carrière se sont quelque peu améliorés en Ontario au cours des quatre dernières années. À la fin de l'année scolaire, les mandats de suppléance à la journée ont diminué de 50 % en 2014 à 41 % cette année. Au cours de la même période, les contrats de remplacement à long terme ont augmenté de 28 à 33 %. Les postes permanents se situent maintenant à 16 %, comparativement à 14 % en 2014.

Environ un enseignant sur trois (36 %) travaillait toujours à temps partiel à la fin de l'année; ils étaient 52 % en 2014.

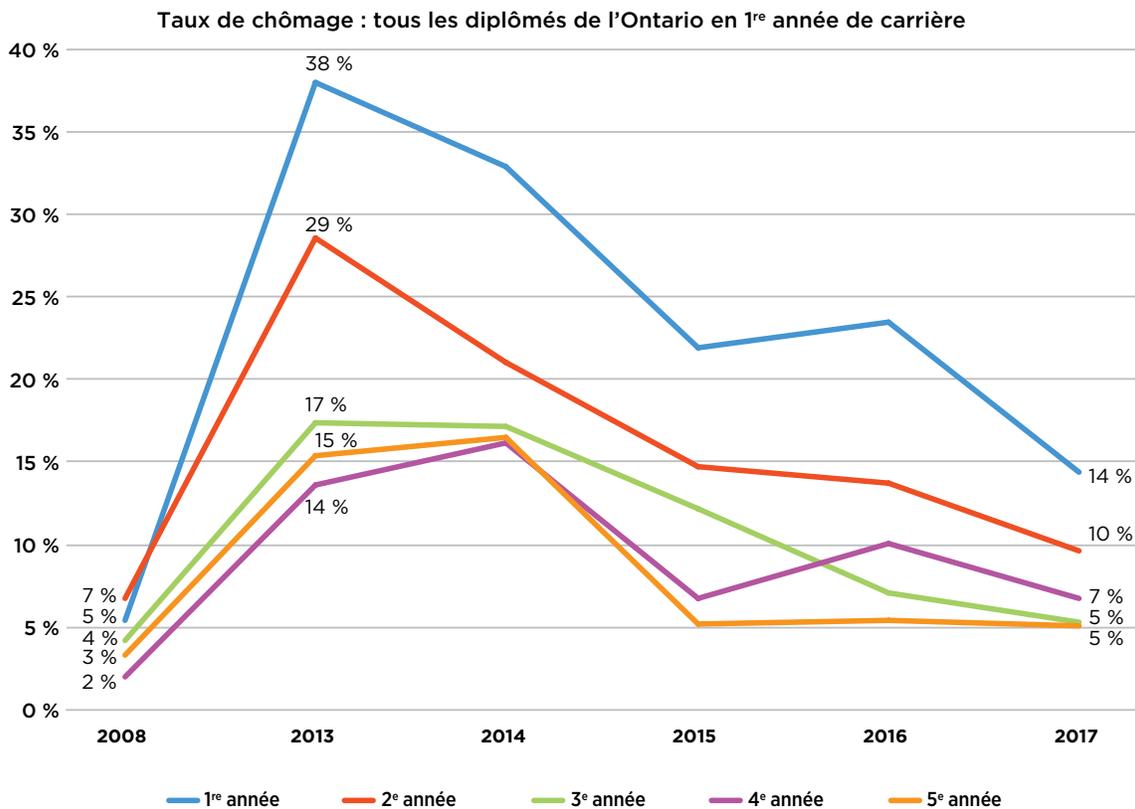


Le taux de chômage des enseignants de la première à la cinquième année de carrière chute en 2017

Le taux de chômage des diplômés en enseignement en Ontario a baissé en 2017, et ce, à chacune des cinq premières années de carrière.

(14 comparativement à 5 %). Quoique le taux de chômage des enseignants en deuxième à cinquième année de carrière soit maintenant de 10 à 5 %, l'effet résiduel des années de surplus est toujours évident : les taux correspondant en 2008 étaient un peu plus bas (de 7 à 2 %).

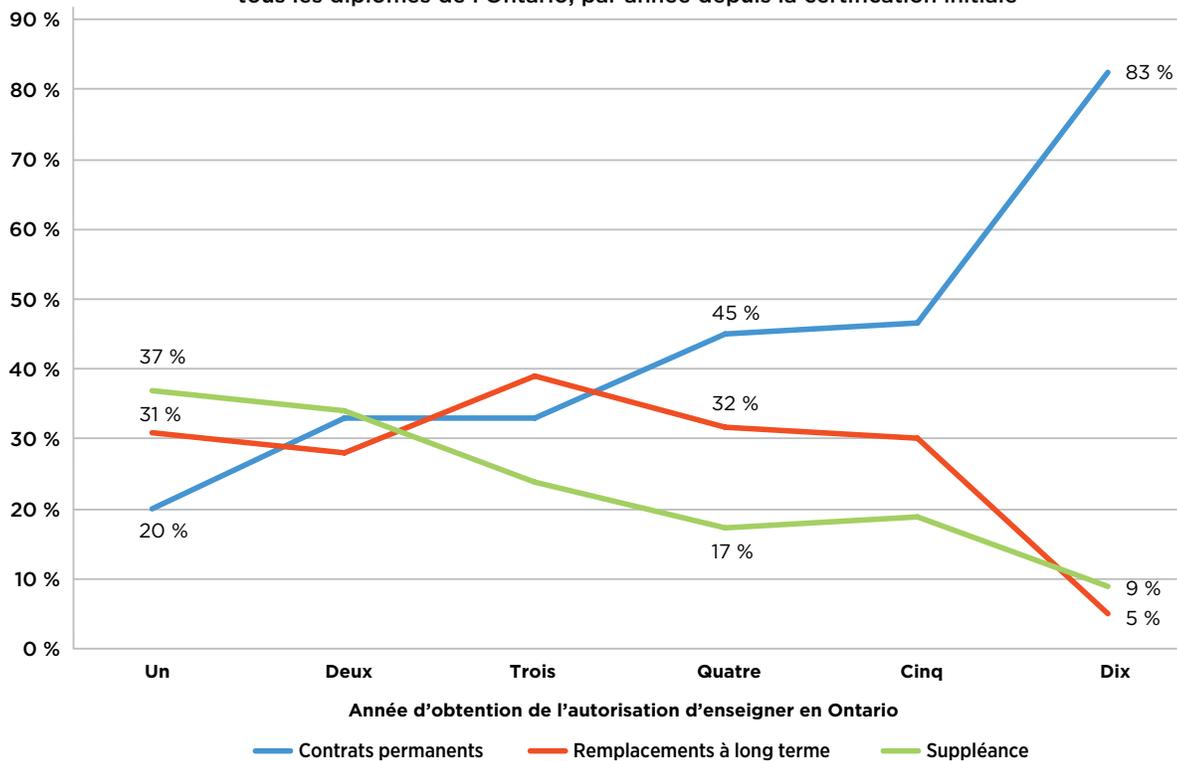
Bien que les améliorations observées soient importantes depuis les années 2013 et 2014, pendant lesquelles le chômage a connu son apogée, on compte aujourd'hui plus d'enseignants au chômage en début de carrière qu'en 2008, soit avant que le surplus d'enseignants commence à produire un effet considérable sur l'entrée des nouveaux enseignants sur le marché de l'emploi. Les enseignants en première année de carrière en 2017 connaissent un taux de chômage près de trois fois plus élevé que ceux en 2008



Les enseignants en début de carrière améliorent leur situation d'emploi au fil du temps. Le taux de suppléance à la journée tombe avec chaque année d'enseignement supplémentaire. Avec chaque année d'expérience supplémentaire, ils sont plus nombreux à obtenir un poste permanent en enseignement. Après quatre ans, près de la moitié des diplômés de l'Ontario certifiés en 2013 (45 %) ont affirmé avoir décroché un poste permanent. Parmi les enseignants en dixième année de carrière qui ont obtenu leur autorisation d'enseigner en 2007, plus de huit sur dix (83 %) ont déclaré qu'ils occupaient un emploi permanent et seulement 9 % ont dit qu'ils faisaient de la suppléance à la journée.

Comme par les années passées, on a examiné les situations d'emploi selon le genre. Bien que, parfois, on ait remarqué des situations d'emploi différentes en fonction du genre pour une seule cohorte d'enseignants en première année de carrière, ou encore certaines différences à certaines étapes en début de carrière qui s'inversent à d'autres, il continue d'y avoir, cette année comme par le passé, un modèle important de différences en matière de situation d'emploi selon le genre.

Types de contrats en enseignement, en 2017 :
tous les diplômés de l'Ontario, par année depuis la certification initiale



La majorité des diplômés en Ontario obtient le plein emploi beaucoup plus vite que ces dernières années

Au moyen d'une mesure du pourcentage de diplômés de la formation à l'enseignement en Ontario affirmant avoir obtenu autant de travail qu'ils le désiraient pendant toute l'année scolaire, le sondage 2017 permet de conclure que les enseignants en début de carrière d'aujourd'hui réussissent mieux que les enseignants en début de carrière à tout autre moment de la seconde partie de la dernière décennie.

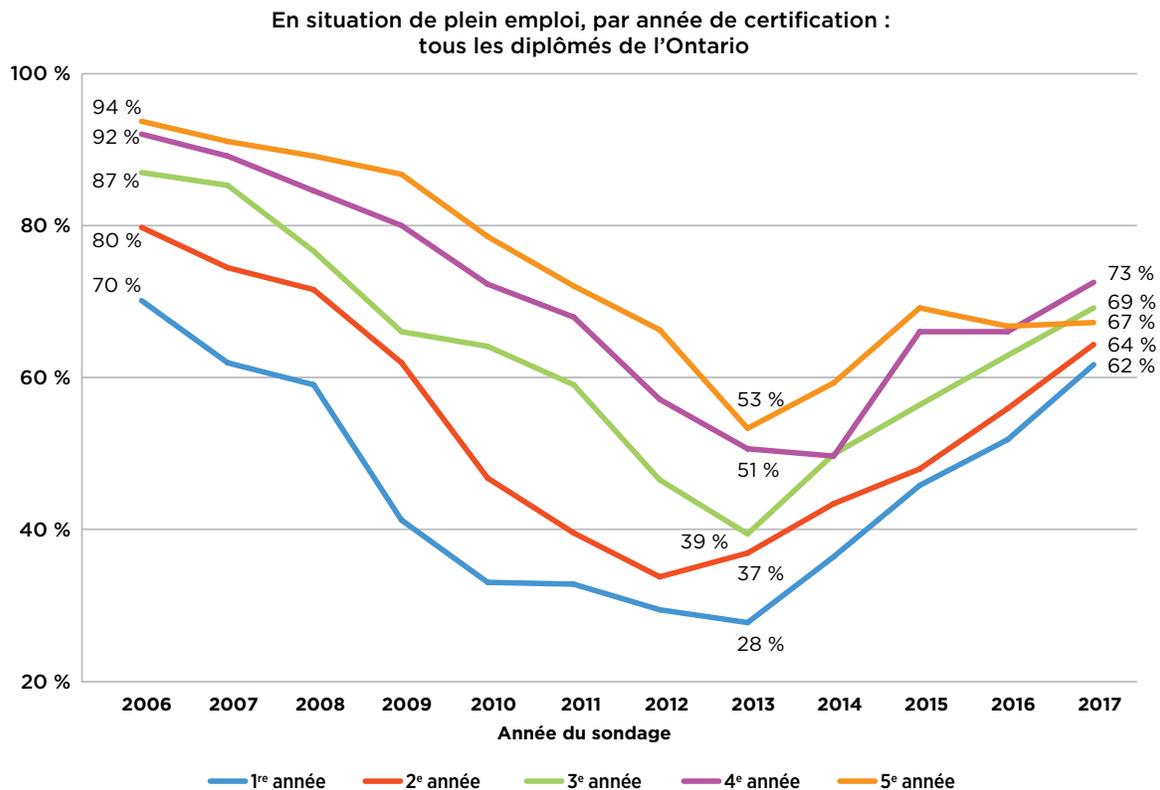
Certains choisissent, en début de carrière, de travailler à temps partiel ou de faire de la suppléance à la journée. D'autres sortent provisoirement de l'enseignement pour étudier, pour des raisons familiales ou autres. Dans la présente étude, on considère qu'un enseignant est pleinement employé s'il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

- être actif sur le marché de l'emploi en travaillant ou en cherchant un emploi comme enseignant au palier élémentaire ou secondaire;
- avoir occupé un emploi en enseignement pendant toute l'année scolaire ou une partie de l'année scolaire;
- avoir obtenu autant de travail qu'il le désirait pendant toute l'année scolaire.

Les enseignants cherchant activement un emploi dans leur domaine (y compris ceux qui veulent enseigner, mais qui n'ont pas posé leur candidature à un poste en raison de leur découragement face aux perspectives d'emploi en enseignement), et qui sont au chômage pendant toute l'année scolaire ou qui affirment ne pas trouver autant de travail qu'ils le désirent pendant une année scolaire précise, sont considérés comme sous-employés. Les répondants indiquant qu'ils n'ont volontairement pas travaillé en enseignement

pendant l'année scolaire pour faire autre chose ou qui n'ont pas cherché d'emploi comme enseignant au palier élémentaire ou secondaire en Ontario ou ailleurs ne sont pas considérés comme étant sur le marché de l'emploi et sont exclus de cette analyse.

En utilisant ces définitions, le pourcentage d'enseignants de la première à la cinquième année de leur carrière affirmant qu'ils jouissent du plein emploi a chuté de 2006 à 2013. Puis la tendance s'est renversée; le pourcentage de ces enseignants travaillant à temps plein était beaucoup plus élevé en 2017 qu'en 2013.



Depuis 2006 :

- le pourcentage d'enseignants en première année de carrière affirmant qu'ils sont pleinement employés a chuté de 70 à seulement 28 % en 2013, puis est maintenant remonté à 62 %;
- le plein emploi des enseignants en deuxième année de carrière est passé de 80 à 34 % en 2012 avant de regagner à 64 % en 2017;
- le plein emploi des enseignants en troisième année de carrière a glissé

de 87 à 39 % en 2013, puis a remonté à 69 % en 2017;

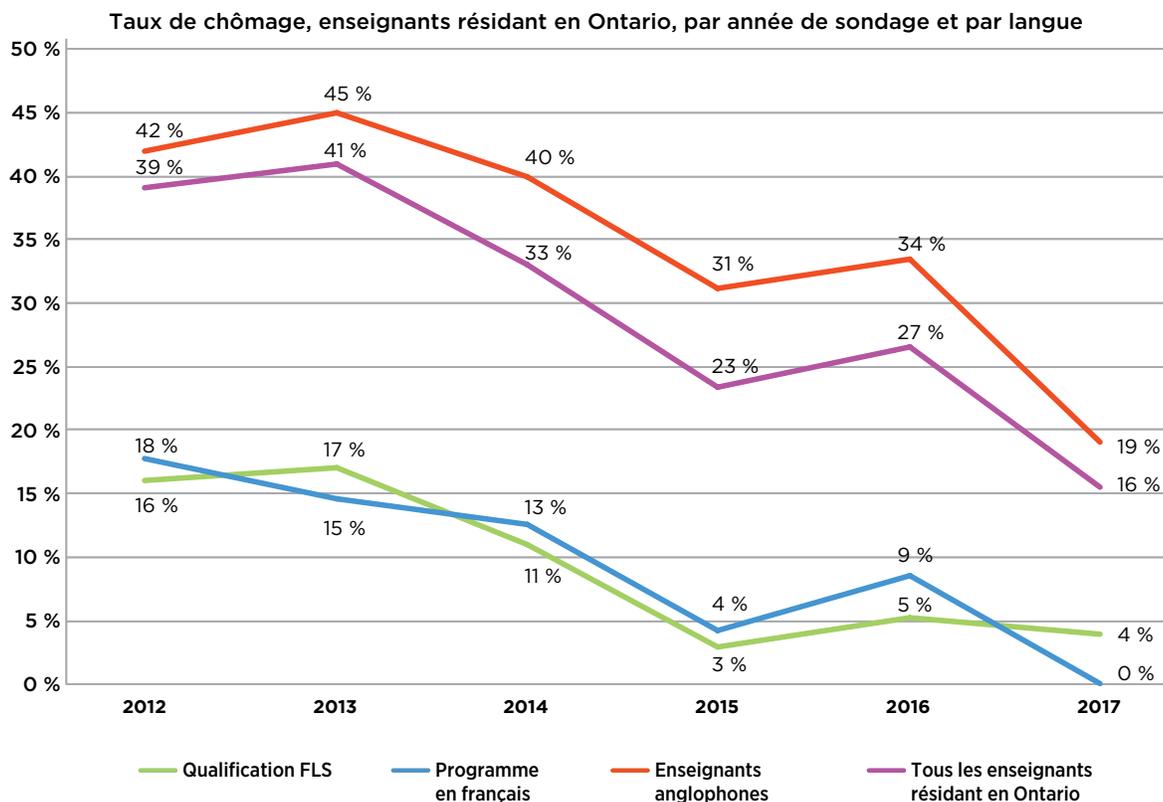
- le plein emploi des enseignants en quatrième année de carrière a chuté de 92 à 50 % en 2014 avant de remonter à 73 % en 2017;
- le plein emploi des enseignants en cinquième année de carrière est passé de 94 à 53 % en 2013, puis a regagné à 67 % en 2017.

Grandes différences de situations d'emploi en Ontario selon la langue et les qualifications

Le tableau ci-dessous présente les différences frappantes entre le marché de l'emploi en enseignement en anglais en Ontario et les deux marchés de l'emploi en enseignement en français. Depuis l'année scolaire 2012-2013, ces marchés de langues anglaise et française ont beaucoup progressé. Toutefois, les enseignants anglophones¹³ se situent toujours

loin derrière les deux groupes d'enseignants francophones quant au taux de chômage en 2017.

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



*Les résultats du sondage de 2017 pour les diplômés d'un programme en français ne représentent que les réponses de six personnes.

¹³ Les enseignants anglophones sont des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais qui sont au chômage ou qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le français langue seconde.

Chez les diplômés résidant en Ontario des deux programmes de formation à l'enseignement en français, le taux de chômage en première année de carrière a atteint un sommet en 2012, mais il se situe sous la barre des 10 % depuis 2015. Notre sondage de 2017 enregistre un taux de chômage nul¹⁴.

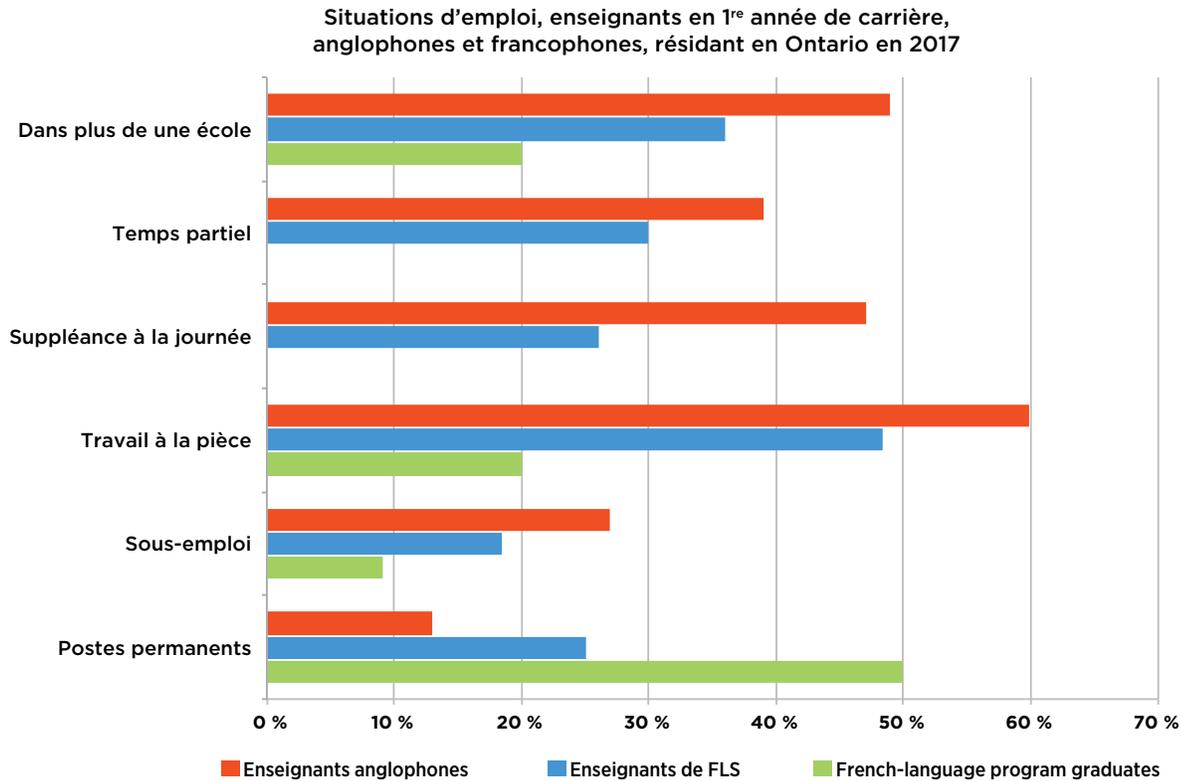
Les diplômés d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner le français langue seconde ont connu leur taux de chômage le plus élevé (17 %) en 2012. Depuis 2015, le taux de chômage annuel de ce groupe d'enseignants en première année de carrière se situe entre 3 et 5 %.

En plus des grandes différences qui persistent entre le taux de chômage, les enseignants anglophones en Ontario en première année de carrière rapportent davantage de travail à la pièce et d'emplois précaires que les deux groupes d'enseignants francophones : plus d'emplois à temps partiel, plus de suppléance à la journée, plus de travail dans plus d'une école, un plus haut taux de chômage et moins d'emplois permanents.

J'ai obtenu un poste très facilement. Je me suis trouvée d'abord sur la liste de suppléance de deux conseils scolaires. À la troisième semaine de septembre, j'ai obtenu un contrat de remplacement à long terme jusqu'à la fin de l'année en 1^{re} année (immersion française). Je crois que si vous parlez vraiment le français et que vous voulez l'enseigner, il est fort probable que vous trouviez un emploi.

Diplômée pour enseigner aux cycles primaire-moyen en 2016, remplacement à long terme à temps plein dans une classe d'immersion française dans un conseil scolaire public de langue anglaise du centre de l'Ontario

¹⁴ En raison du nombre restreint de diplômés d'un programme en français en Ontario ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 (67) et du nombre très restreint de répondants au sondage 2017 (six, dont seulement quatre résidant en Ontario), il faut interpréter avec prudence le taux de chômage nul de 2017 et l'isoler de la tendance pluriannuelle.



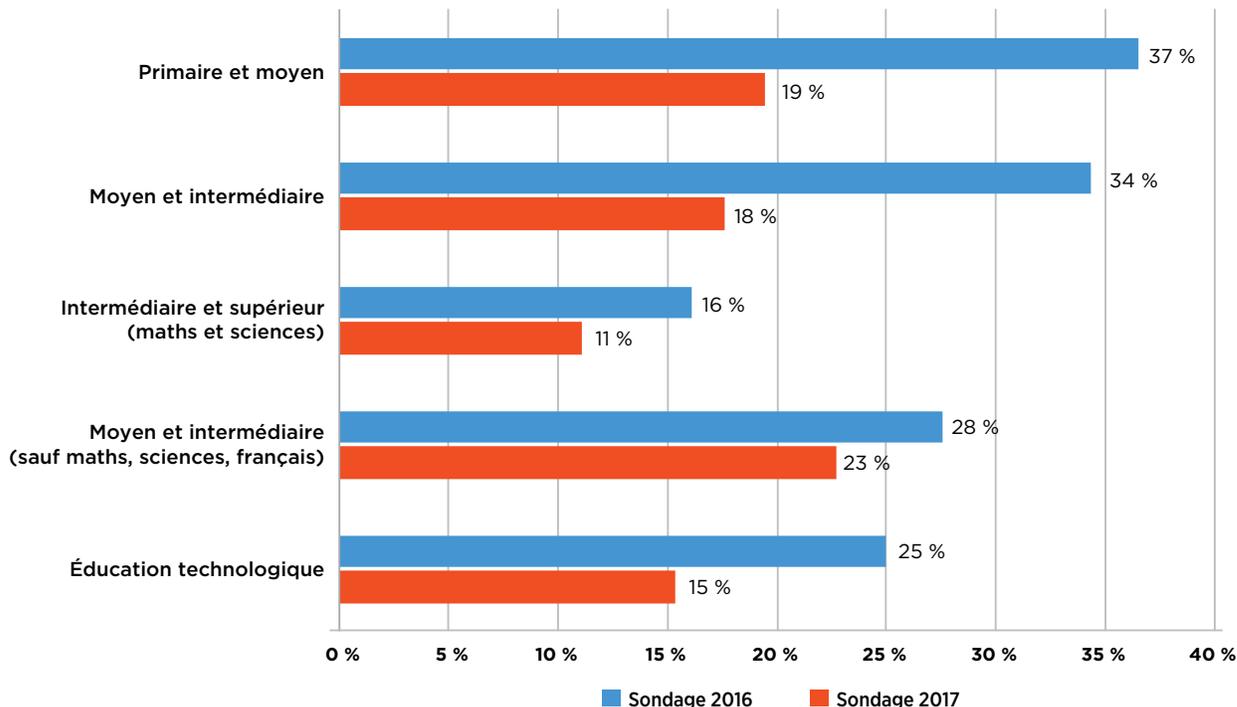
Pour la troisième année consécutive, les diplômés d'un programme en français ont rapporté un plus bas taux de contrats de travail à la pièce et un taux plus élevé d'emplois permanents en première année de carrière que le groupe qualifié pour enseigner le français langue seconde.

En excluant les enseignants qualifiés pour enseigner le français langue seconde, les enseignants ontariens anglophones affirment profiter d'une situation d'emploi meilleure et plus variée au cours de la première année de carrière suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, selon le cycle et les qualifications.

Nous avons besoin de plus de suppléants pour ce conseil scolaire. Les écoles à deux programmes (anglais et immersion française) ont besoin d'une liste préférentielle de suppléants qui parlent français pour enseigner aux classes d'immersion française.

Diplômée pour enseigner le français langue seconde aux cycles primaire-moyen en 2016, poste permanent à temps plein en immersion française dans un conseil scolaire public de langue française du centre de l'Ontario

Situation d'emploi par qualification pour les enseignants anglophones résidant en Ontario en 1^{re} année de carrière



Les enseignants qualifiés pour enseigner les mathématiques ou les sciences aux cycles intermédiaire-supérieur en première année de carrière enregistrent le plus bas taux de chômage, à seulement 11 %. Les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur sans pouvoir enseigner ces matières (y compris le français langue seconde) affichent le plus haut taux de chômage (23 %). Tous les cycles ont rapporté un plus bas taux de chômage que l'année précédente, et les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen ont profité de la plus grande baisse de chômage, passant de 37 % en 2016 à 19 % en 2017.

Quoique la situation d'emploi des enseignants anglophones traîne toujours loin derrière celle des diplômés d'un programme en français et des enseignants qualifiés pour enseigner le français langue seconde en

première année de carrière, le marché de l'emploi pour les enseignants anglophones en première année de carrière en Ontario s'améliore rapidement. Le rythme du changement laisse toutefois entendre que le nombre de nouveaux enseignants anglophones devra être suivi de près au cours des prochaines années.

Bien que le marché de l'emploi en enseignement s'améliore, de nombreux enseignants complètent leur revenu en occupant un autre emploi, certains dans une carrière de rechange

Le marché de l'emploi en enseignement est toujours difficile pour de nombreux nouveaux diplômés de l'Ontario. Plus de trois sur cinq (62 %) en première année de carrière occupent un emploi dans un autre domaine. Ils empruntent cette voie comme

carrière de rechange ou, plus typiquement, pour compléter le revenu de suppléance ou de l'enseignement à temps partiel, ou parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi comme enseignant. La majorité d'entre eux (78 %) occupent cet emploi de rechange à temps partiel.

Le temps d'attente pour obtenir un contrat de remplacement à long terme est extrêmement démotivant. À l'aube de la trentaine, j'ai besoin de stabilité et je suis inquiète que ma carrière en enseignement ne fonctionne pas. L'an prochain, j'occuperai un emploi à temps plein les soirs et les fins de semaine seulement afin d'être disponible pour faire de la suppléance en semaine. Des changements doivent être apportés au système afin que plus de diplômés puissent intégrer plus vite le marché de l'emploi en enseignement et qu'ils puissent se faire garantir du travail.

Diplômée pour enseigner
aux cycles primaire-moyen en 2016,
suppléance à la journée à temps partiel
dans un conseil public de langue
anglaise du centre de l'Ontario

Plus de la moitié (51 %) des enseignantes et enseignants en première année de carrière qui acceptent des postes pour lesquels il n'est pas nécessaire d'avoir l'autorisation d'enseigner en Ontario travaillent dans le domaine de l'enseignement. Le plus souvent, ils travaillent comme tuteur, à titre privé ou pour une agence de tutorat. Nombre d'entre eux rapportent aussi des emplois en éducation de la petite enfance, dans le domaine des soins prodigués aux enfants ou comme aide-enseignant. D'autres se tournent vers l'enseignement postsecondaire, enseignent dans des musées ou d'autres contextes où il n'est pas obligatoire d'être membre de l'Ordre. L'enseignement aux adultes, la formation

en entreprise, l'accompagnement, les loisirs et les services particuliers aux enfants et à la jeunesse sont d'autres emplois liés à l'enseignement.

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

La plupart voient leur emploi non lié à l'enseignement comme une solution temporaire en attendant un poste en enseignement à temps plein. Près de deux sur quatre ont dû accepter ce travail pour compléter le revenu tiré de l'enseignement. Près de deux sur trois occupent toujours l'emploi qu'ils avaient durant leurs études universitaires. Un sur quatre a déclaré que l'autre emploi est en fait un retour à sa carrière précédant sa formation à l'enseignement.

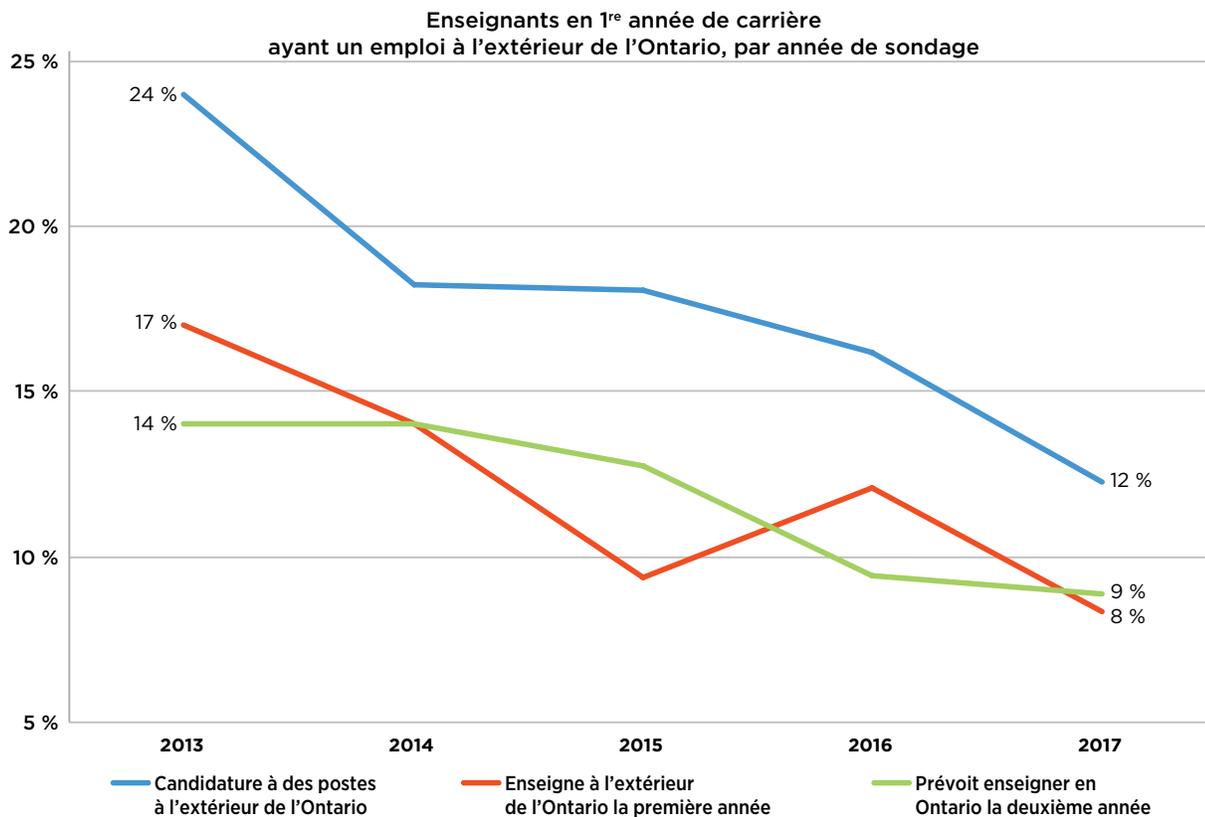
La moitié dit espérer que son emploi secondaire l'aidera à améliorer ses perspectives de décrocher un emploi en enseignement. Mais le quart estime qu'il s'agit d'un obstacle à la recherche d'emploi en enseignement et à sa disponibilité.

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

Opinions des enseignants en 1 ^{re} année de carrière sur leur travail dans des domaines non liés à l'enseignement	% des répondants en accord ou très en accord
Cet emploi secondaire est temporaire, jusqu'à ce que j'obtienne un poste en enseignement.	84 %
Je dois occuper cet emploi secondaire pour augmenter les revenus que j'obtiens de l'enseignement.	73
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.	64
J'occupe cet emploi secondaire pour augmenter mes chances de décrocher un poste en enseignement.	49
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.	25
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.	23
J'occupe cet emploi secondaire, car je préfère cette autre carrière, comparativement à l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.	15

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

Le marché de l'emploi en enseignement dans la province est plus vigoureux. Par conséquent, moins d'enseignants en début de carrière cherchent un emploi à l'extérieur de l'Ontario. Depuis 2013, le nombre de nouveaux diplômés qui ont postulé un emploi en enseignement à l'extérieur de la province a baissé de 24 à 12 %. En outre, l'étude de 2017 révèle que seulement 8 % d'entre eux avaient un poste en enseignement ailleurs au cours de leur première année, une diminution par rapport au taux de 17 % en 2013. Pareillement, ces enseignants sont moins nombreux à envisager d'enseigner à l'extérieur de la province au cours de la deuxième année, comparativement aux années de sondage précédentes.



J'ai quitté l'Ontario parce que je savais que je pouvais commencer à enseigner immédiatement à temps plein et j'avais besoin de la stabilité financière que procure un tel emploi. Je serais probablement restée dans la province si j'avais eu bon espoir de pouvoir travailler tout de suite à temps plein dans un conseil scolaire public de l'Ontario.

Diplômée pour enseigner aux cycles primaire-moyen en 2016, poste permanent au Royaume-Uni

Trois enseignants sur cinq (59 %) du groupe en première année de carrière questionnés en 2017 et enseignant ailleurs qu'en Ontario affirment qu'ils planifient un retour dans la province pour enseigner plus tard. Un sur cinq (20 %) signale qu'il ne reviendra

probablement pas ou définitivement pas. Environ un sur cinq demeure incertain de son retour.

Je savais que de nombreux étudiants sortaient de l'université et se retrouvaient coincés sur des listes de suppléance pendant des années. Ce n'était pas ce que je voulais. J'ai donc quitté pour l'Angleterre, où j'ai enseigné à temps plein pendant deux ans. J'ai ensuite déménagé en Australie; j'en suis à ma quatrième année d'enseignement à la même école. J'espère revenir au Canada et tirer profit de mon parcours.

Diplômée pour enseigner les mathématiques et la chimie aux cycles intermédiaire-supérieur en 2011, poste permanent à temps plein en Australie

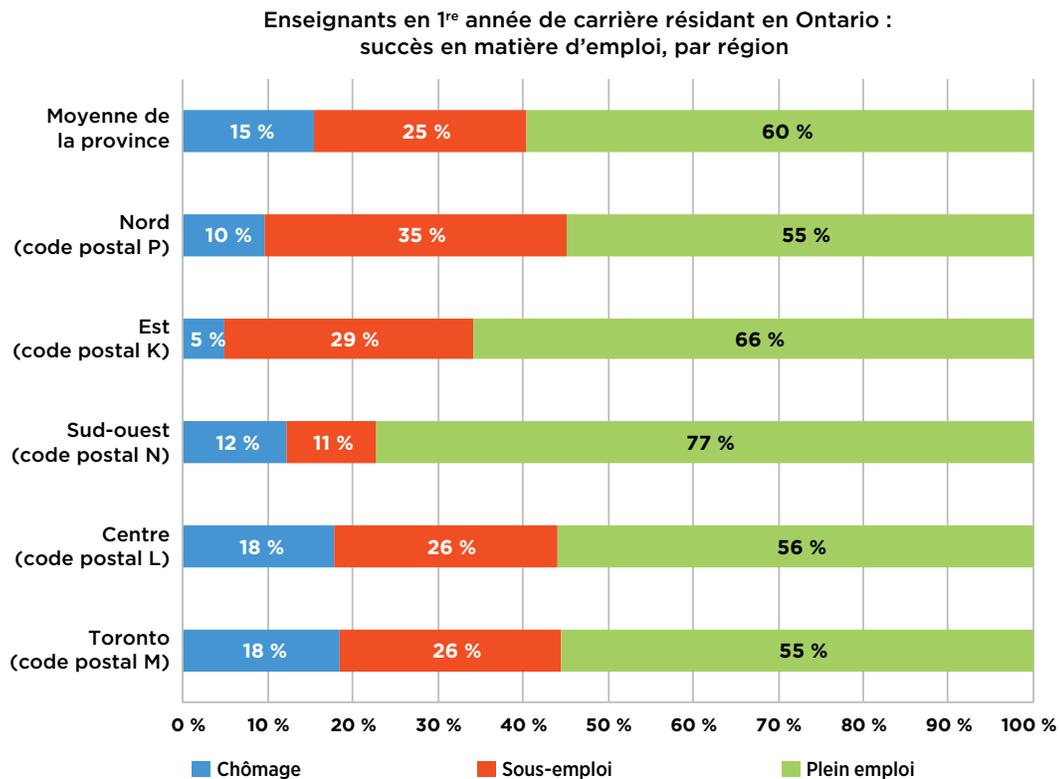
Plus bas taux de chômage dans le nord et l'est de l'Ontario

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière varie énormément d'une région à l'autre en Ontario. À 5 et 10 % respectivement, le taux de chômage des enseignants résidant sans l'est de l'Ontario et celui des enseignants du nord de la province s'avèrent les plus bas. Les régions de Toronto et du centre de l'Ontario affichent le taux de chômage le plus élevé, soit de 18 % chacune.

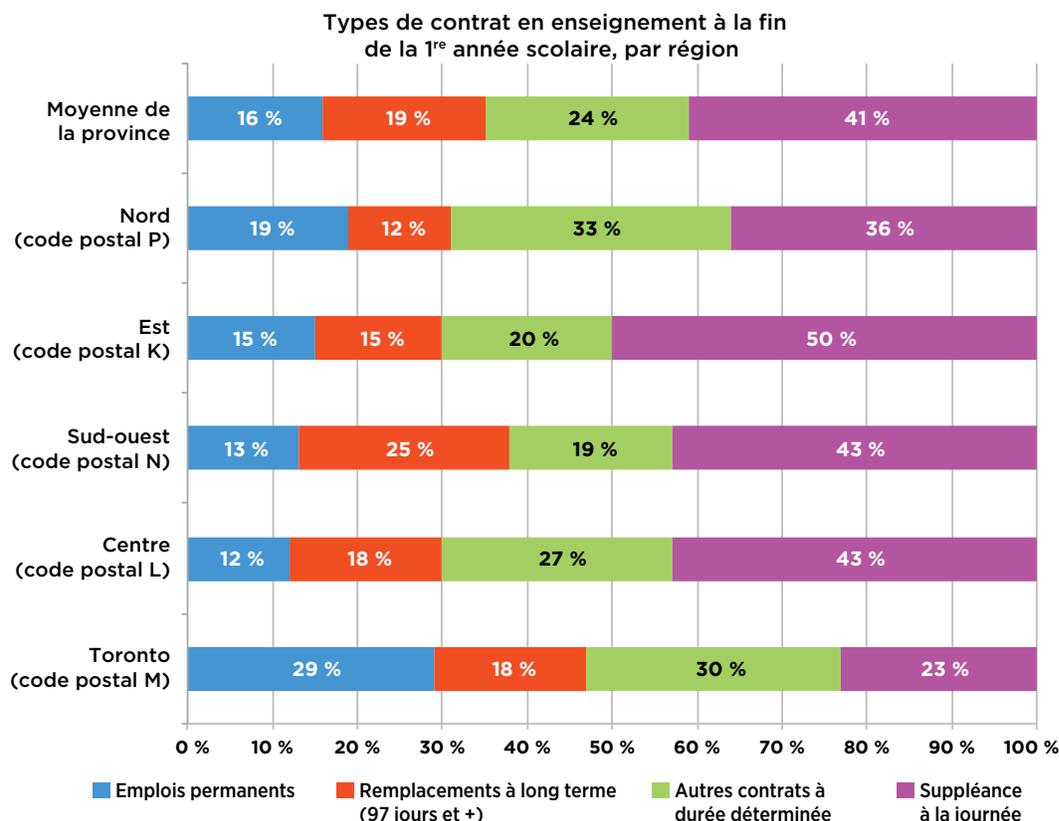
Le sous-emploi varie aussi d'une région à l'autre. Les deux régions obtenant le plus bas

taux de chômage rapportent aussi le taux le plus élevé de sous-emploi. En utilisant la mesure des enseignants qui considèrent jouir du plein emploi, les régions du sud-ouest (77 %) et de l'est (66 %) de l'Ontario rapportent le taux de succès le plus élevé quant aux résultats de recherche d'emploi en première année de carrière.

Plus de la moitié des diplômés de chacune des régions ontariennes affirment qu'ils étaient employés en tant qu'enseignants autant qu'ils l'ont voulu pendant leur première année de carrière¹⁵.



15 À la question différente sur le pourcentage d'enseignants rapportant que leur emploi actuel jusqu'à la fin de la première année de carrière était à temps plein, la répartition par région se présente comme suit : nord de l'Ontario (68 %), est de l'Ontario (50 %), sud-ouest de l'Ontario (52 %), centre de l'Ontario (69 %) et ville de Toronto (65 %).



Parmi les enseignants employés, ceux résidant à Toronto obtiennent le taux le plus élevé de postes permanents en 2017 et le plus bas taux de suppléance à la journée à la fin de la première année scolaire en carrière. Les enseignants résidant dans l'est de l'Ontario affichent le taux le plus élevé de suppléance à la journée à la fin de l'année¹⁶.

Le nombre d'enseignants et d'emplois en enseignement varie énormément d'une

région à l'autre, suivant la variation de la population partout dans la province. En 2017, le centre de l'Ontario représentait 54 % de tous les emplois en enseignement rapportés par les enseignants en première année de carrière et 49 % des emplois permanents. Les enseignants résidant à Toronto ou dans le nord de la province ont connu un taux proportionnellement plus élevé de postes permanents que d'emplois en enseignement au total¹⁷.

16 Les tableaux concernent tous les enseignants résidant en Ontario, y compris les employés des écoles privées. Quant aux employeurs financés par les fonds publics, les types d'emplois jusqu'à la fin de l'année pour l'ensemble de la province étaient les suivants : postes permanents (10 %), contrats de remplacement à long terme de 97 jours et plus (20 %), autres contrats à terme (21 %) et suppléance à la journée (49 %).

17 Le terme «résidence» dans cette analyse de la situation régionale fait référence à la résidence de l'employeur, et non de la résidence de l'enseignant. Certains enseignants résidant dans une région et travaillent dans une région adjacente.

Embauche des enseignants en première année de carrière, par région de l'Ontario

Région	Pourcentage du total des employés	Pourcentage d'emplois permanents
Toronto (code postal M)	12 %	21 %
Centre (code postal L)	54	49
Sud-ouest (code postal N)	18	11
Est (code postal K)	9	8
Nord (code postal P)	7	11

Trois enseignants en première année de carrière sur quatre en 2016-2017 et ayant des emplois en Ontario enseignent dans un conseil scolaire public de langue anglaise (53 %) ou catholique de langue anglaise (22 %). Mais seulement 37 % de ces emplois permanents obtenus en Ontario l'ont été dans un de ces conseils scolaires de langue anglaise.

Les conseils scolaires de langue française financés par les fonds publics n'ont embauché que 5 % des enseignants en première année de carrière en 2016-2017, mais représentent 17 % des emplois permanents — un taux bien plus élevé relativement au nombre d'inscriptions dans le système scolaire de langue française et à la population enseignante dans la province. Les écoles privées offrent 17 % de l'ensemble des emplois et 44 % des emplois permanents. Quant aux écoles des Premières Nations, elles ne représentent que 2 % de l'embauche et 2 % des emplois permanents.

Une grande partie de cette variation, sans doute, est causée par le processus d'embauche échelonné dans les écoles de langue anglaise financées par les fonds publics.

Il y a, dans le nord de la province, particulièrement dans les écoles des Premières Nations dans le nord-est et le nord-ouest de l'Ontario, un grand besoin d'enseignants compétents et dévoués. Comme nouvelle enseignante, j'ai besoin d'une bonne expérience en classe, préférablement dans des milieux difficiles afin de maximiser mon apprentissage et mon développement en début de carrière. Enseigner dans le nord constitue une expérience idéale pour les nouveaux enseignants, pour autant qu'ils y soient pour les bonnes raisons.

Diplômée pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire en 2016, poste à temps plein à durée limitée dans le nord-est de l'Ontario

Répartition de l'emploi des enseignants en première année de carrière selon l'employeur en Ontario

Employeur	Part de tous les employés	Part des postes permanents
Conseils scolaires publics de langue anglaise	53 %	28 %
Conseils scolaires catholiques de langue anglaise	22	9
Conseils scolaires publics de langue française	4	13
Conseils scolaires catholiques de langue française	1	4
Écoles indépendantes	17	44
Programmes en vertu de l'article 68	<1	-
Premières Nations	2	2

Il est beaucoup plus facile d'obtenir un emploi dans une école indépendante.

Diplômée pour enseigner la santé et l'éducation physique aux cycles moyen-intermédiaire en 2016, poste permanent dans une école privée du sud-ouest de l'Ontario

fait des gains en 2017, et environ les deux tiers des enseignants de chacun de ces groupes affirment maintenant qu'ils étaient pleinement employés pendant leur première année scolaire en tant qu'enseignants certifiés en Ontario, soit à peu près le même taux de réussite que les diplômés d'une faculté de l'Ontario.

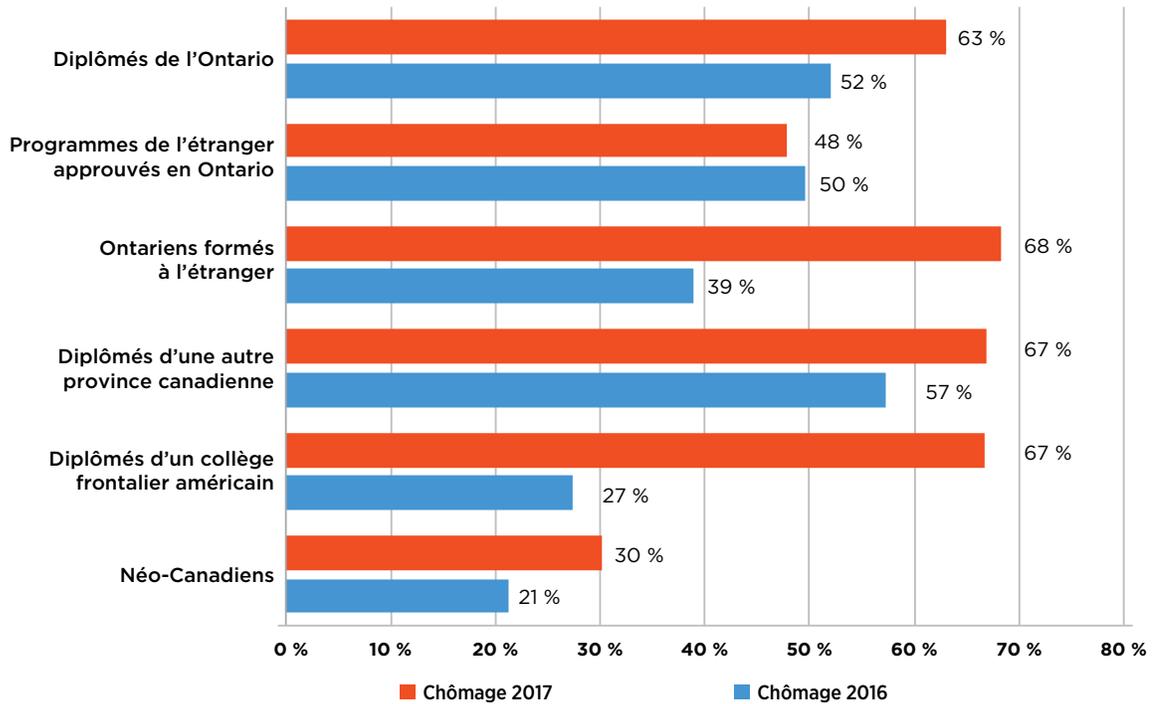
La plupart des enseignants nouvellement certifiés en Ontario rapportent de meilleures situations d'emploi; les néo-Canadiens tirent toujours de l'arrière

La majorité des enseignants en première année de carrière issus de tous les établissements de formation à l'enseignement rapportent une meilleure situation d'emploi en 2017. Dans la mesure du taux auquel les enseignants en première année de carrière issus de chaque établissement se considèrent comme pleinement employés pendant l'année scolaire 2016-2017, le plein emploi des diplômés des universités ontariennes est passé de 52 % l'année précédente à 63 %. De la même façon, les enseignants formés dans une autre province canadienne, les Ontariens formés dans un collège frontalier des États-Unis et ceux formés ailleurs à l'étranger ont

Les diplômés d'un programme autorisés par consentement ministériel de l'Ontario rapportent des situations d'emploi semblables à l'année précédente et, en 2016-2017, ils accusaient un retard par rapport à la plupart des autres groupes de diplômés.

Les enseignants néo-canadiens — définis pour ce rapport comme des personnes qui ont immigré au Canada et reçu l'autorisation d'enseigner en Ontario après avoir suivi une formation à l'enseignement dans un autre pays — rapportent encore une fois, et de loin, les situations d'emploi les moins enviables. Moins d'un enseignant néo-canadien en première année de carrière sur trois (30 %) affirme qu'il était pleinement employé pendant l'année scolaire 2016-2017. Le taux était de 21 % l'année précédente.

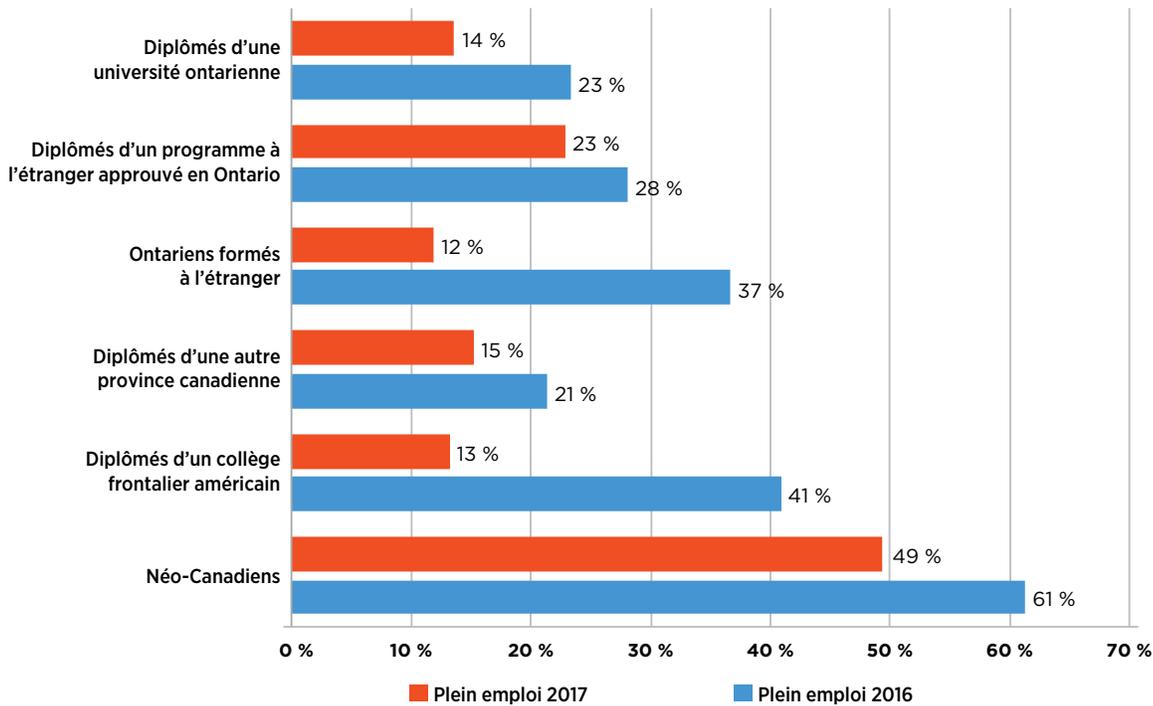
Groupes certifiés rapportant le plein emploi, 2016 et 2017



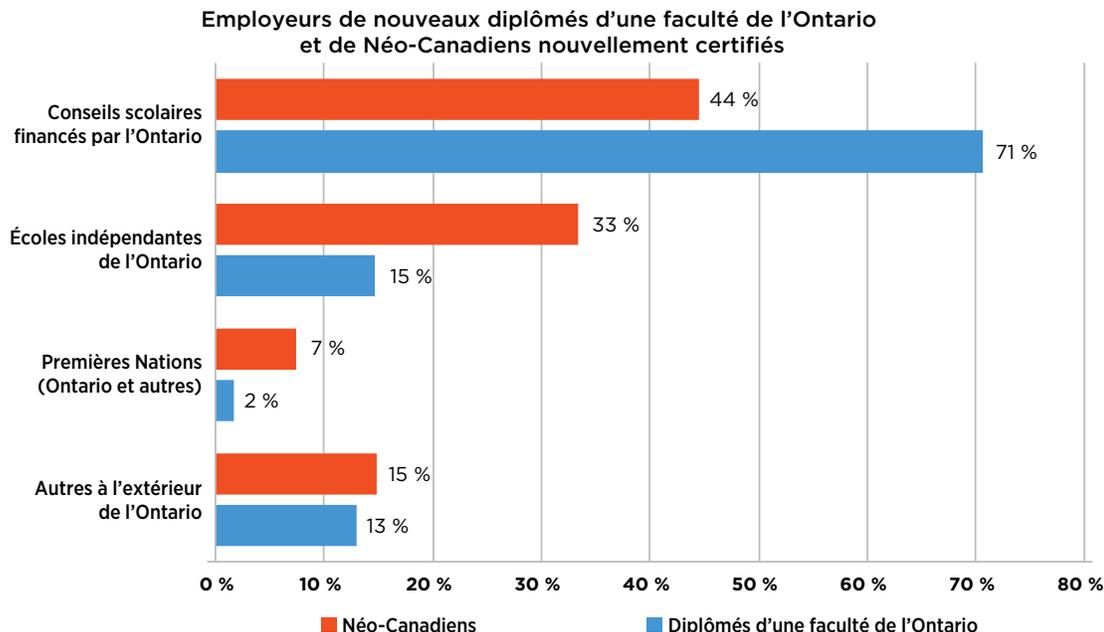
Le taux de chômage a baissé en 2017 pour tous les groupes d'enseignants en première année de carrière. Le marché de l'emploi plus vigoureux s'est traduit par des pourcentages plus élevés de nouveaux enseignants embauchés parmi les diplômés des autres provinces et de l'étranger, de même que parmi les diplômés de l'Ontario.

Les plus bas taux de chômage (jusqu'à environ 15 %) sont maintenant enregistrés chez les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario, les Ontariens formés dans les collèges frontaliers des États-Unis et ailleurs à l'étranger, et les diplômés de formations à l'enseignement d'autres provinces canadiennes. Environ un diplômé d'un programme de formation à l'enseignement autorisé par consentement ministériel en Ontario sur quatre n'avait pas trouvé d'emploi.

La moitié (49 %) des néo-Canadiens certifiés en Ontario ne trouve pas de travail dans sa première année de carrière. Ce taux de chômage encore très élevé est mieux que celui de ce nouveau groupe d'enseignants rapporté l'an dernier et considérablement mieux que les quatre enseignants sur cinq au chômage en 2013. En 2016-2017, parmi les enseignants néo-canadiens dans leur deuxième année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario, près de la moitié (47 %) s'est trouvée encore au chômage toute l'année scolaire.

Taux de chômage en 1^{re} année de carrière, par groupe de certification, 2016 et 2017

Les écoles privées demeurent un employeur important pour les enseignants néo-canadiens. Ces écoles donnent du travail à un enseignant néo-canadien sur trois dans sa première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario. Cette donnée se compare à seulement 15 % des emplois des diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario au cours de leur première année de carrière.



En Ontario, le marché de l'emploi en enseignement ne reconnaît pas mon expérience à l'étranger en tant qu'enseignante au secondaire. J'ai plus de 20 ans d'expérience en enseignement des mathématiques et des sciences dans les écoles secondaires de l'Inde.

Enseignante néo-canadienne au chômage résidant dans le centre de l'Ontario, certifiée pour enseigner les mathématiques et les sciences aux cycles intermédiaire-supérieur

Néanmoins, les enseignants néo-canadiens ont fait certains gains en 2017 sur le plan de l'embauche dans les conseils scolaires financés par les fonds publics. Non seulement le taux de chômage global a baissé, comme nous l'avons vu plus tôt, mais ces conseils scolaires représentent maintenant 44 % des emplois des néo-Canadiens pour l'année scolaire 2016-2017, comparativement à 38 % pour les enseignants néo-canadiens en première année de carrière pendant l'année scolaire 2015-2016.

3. Recherche d'emploi et concurrence

De nombreux enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner sont disposés à déménager et à travailler pour plusieurs employeurs

Parmi les diplômés de l'Ontario en première année de carrière actifs sur le marché de l'emploi du personnel enseignant en 2016-2017, à peine un sur cinq (22 %) a restreint sa recherche d'emploi à un seul conseil scolaire. La moitié (51 %) a postulé auprès de deux ou trois conseils scolaires, et plus de un sur quatre (27 %) a posé sa candidature auprès de quatre conseils scolaires ou plus.

Plus de trois nouveaux diplômés sur quatre (78 %) d'un programme en anglais posent leur candidature dans des conseils scolaires publics de langue anglaise de l'Ontario. Un sur trois (33 %) d'entre eux postule dans des conseils scolaires catholiques de langue anglaise de la province. Près de un sur quatre (24 %) cherche un travail dans des écoles privées de l'Ontario. Seulement un sur huit (12 %) cherche maintenant hors de l'Ontario, c'est même là que 6 % d'entre eux cherchent exclusivement. Quatre pour cent postulent dans des écoles des Premières Nations. Une poignée d'entre eux (2 %) intègre les écoles créées en vertu de l'article 68 dans leur recherche d'emploi. Certains posent aussi leur candidature dans des conseils scolaires publics de langue française (3 %) ou des conseils scolaires catholiques de langue française (1 %).

En raison du petit nombre de diplômés d'un programme en français ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 et du très petit

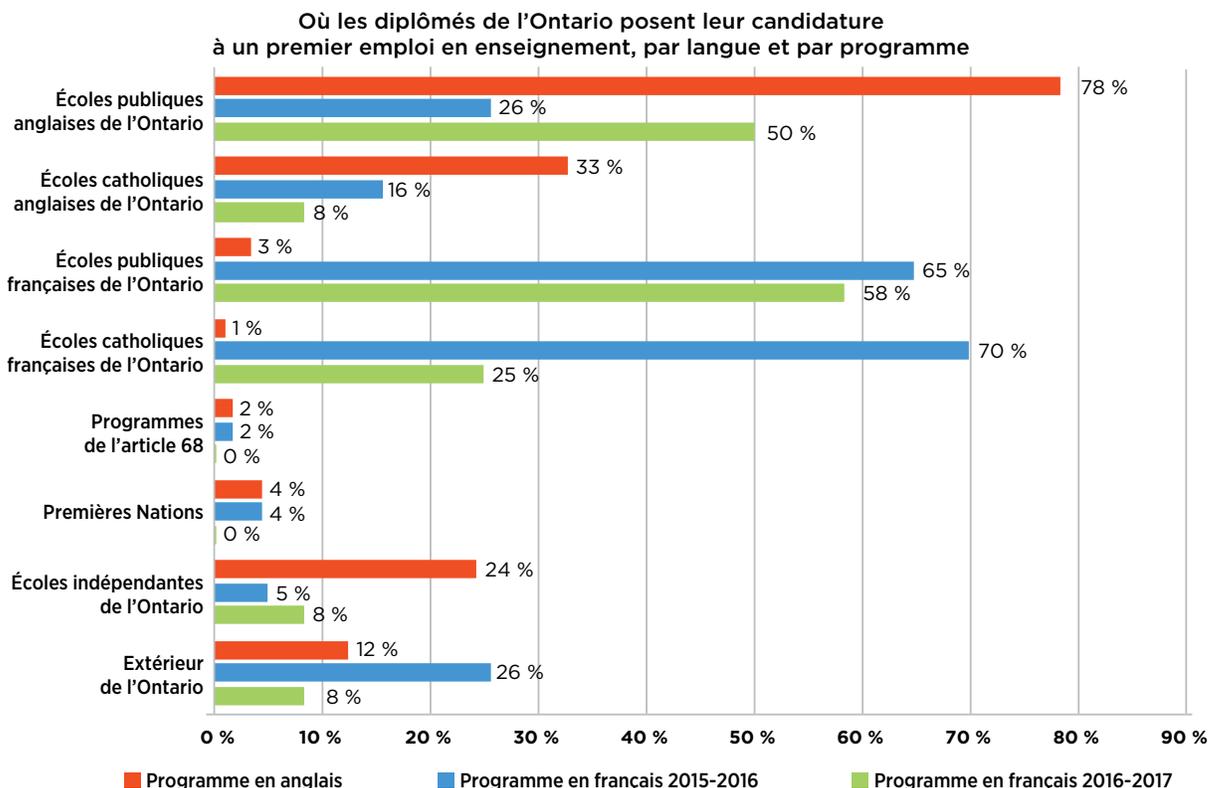
nombre de répondants au sondage de 2017, les employeurs auprès desquels ces diplômés ont postulé pendant l'année scolaire 2016-2017 ne devraient pas être considérés comme typiques d'une cohorte habituelle de diplômés. Pour cette raison, nous rapportons également les candidatures par type d'employeur des diplômés d'un programme en français en première année de carrière pendant l'année scolaire 2015-2016¹⁸.

Les diplômés d'un programme en français interrogés en 2016 ont surtout concentré leur recherche d'emploi sur les conseils scolaires publics de langue française (65 %) et sur les conseils scolaires catholiques de langue française (70 %) de l'Ontario. Nombre d'entre eux cherchent aussi dans les conseils scolaires de langue anglaise, tant publics (26 %) que catholiques (16 %), tandis que (5 %) postulent aussi dans des écoles indépendantes de l'Ontario. Plus de un sur quatre (29 %) se tourne vers des écoles hors de l'Ontario, bien que très peu (2 %) d'entre eux le fassent exclusivement. Quatre pour cent disent qu'ils ont postulé dans des écoles des Premières Nations et 2 % dans des écoles créées en vertu de l'article 68.

L'intérêt exceptionnellement élevé pour les conseils scolaires publics de langue anglaise (50 %) et le faible intérêt pour les conseils scolaires catholiques de langue française (25 %) de l'Ontario constatés parmi les répondants au sondage de 2017 qui ont suivi un programme de formation à l'enseignement en français constituent fort probablement une singularité découlant du très petit nombre de répondants pour ce sondage.

¹⁸ Le sondage de 2017 compte six candidats d'un programme en français et le sondage de 2016 en comptait 121.

La répartition selon l'employeur en 2016 est typique des années précédentes.



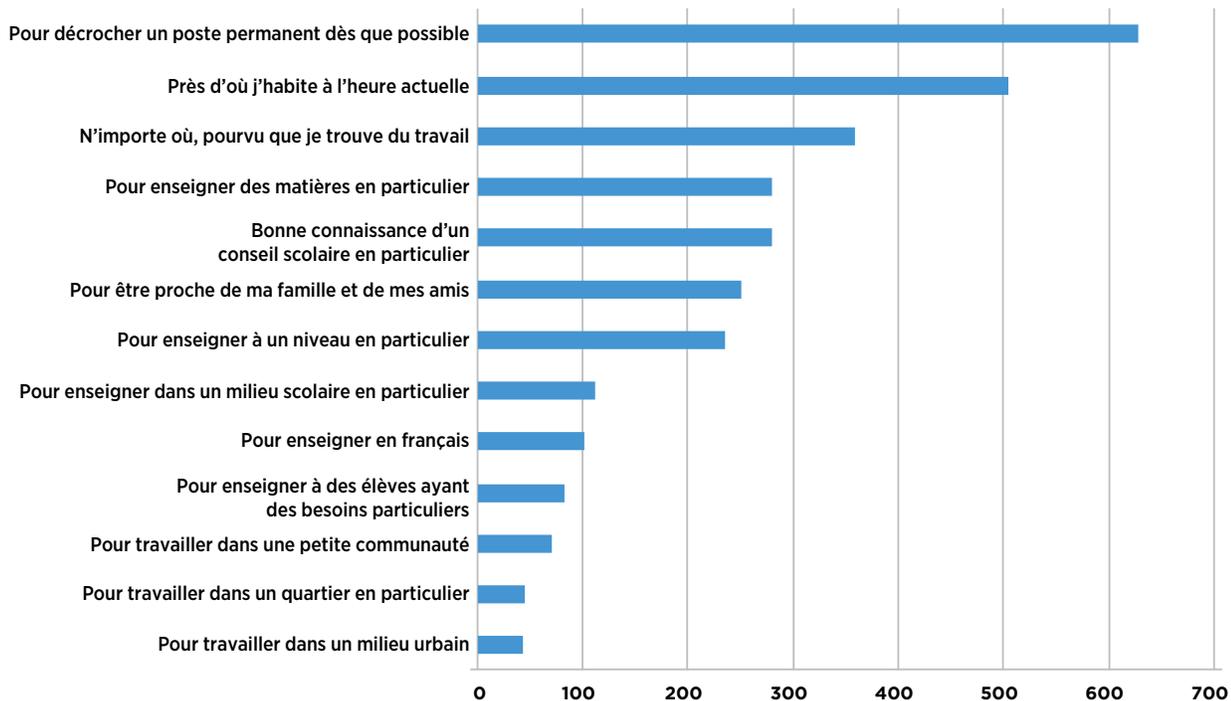
Les écoles et les conseils scolaires du centre de l'Ontario (code postal commençant par L) reçoivent les candidatures de deux diplômés sur trois (61 %) qui cherchent un emploi. Toronto est la deuxième région la plus populaire, attirant 34 % des candidats. Le sud-ouest (code postal commençant par N) et l'est (code postal commençant par K) de la province suivent avec des pourcentages respectifs de 22 et de 16 %. Environ un candidat sur dix (9 %) postule dans le nord de l'Ontario (code postal commençant par P).

Au moment de chercher un emploi, les enseignantes et enseignants en première année de carrière ont trois priorités. Une analyse pondérée de ces réponses en 2017 révèle clairement qu'au cours des dernières années, il s'agit avant tout de décrocher un contrat permanent en enseignement, et ce, aussi vite que possible. La proximité du

domicile actuel constitue un enjeu secondaire. Ensuite, la priorité est de travailler, où que ce soit. La liste des sept plus grandes sources de motivation se complète par l'enseignement de matières précises, la connaissance du conseil scolaire, l'enseignement à des années précises et la proximité de la famille et des amis.

Les diplômés d'un programme en français affirment qu'enseigner en français est leur priorité, avant même le fait de décrocher un emploi permanent le plus vite possible. Parmi les diplômés qualifiés pour enseigner le français langue seconde, enseigner en français figure au troisième rang de leur liste de priorités, après l'obtention d'un emploi permanent le plus vite possible et la proximité de leur domicile actuel.

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



Concurrence toujours vive sur le marché du travail ontarien pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière

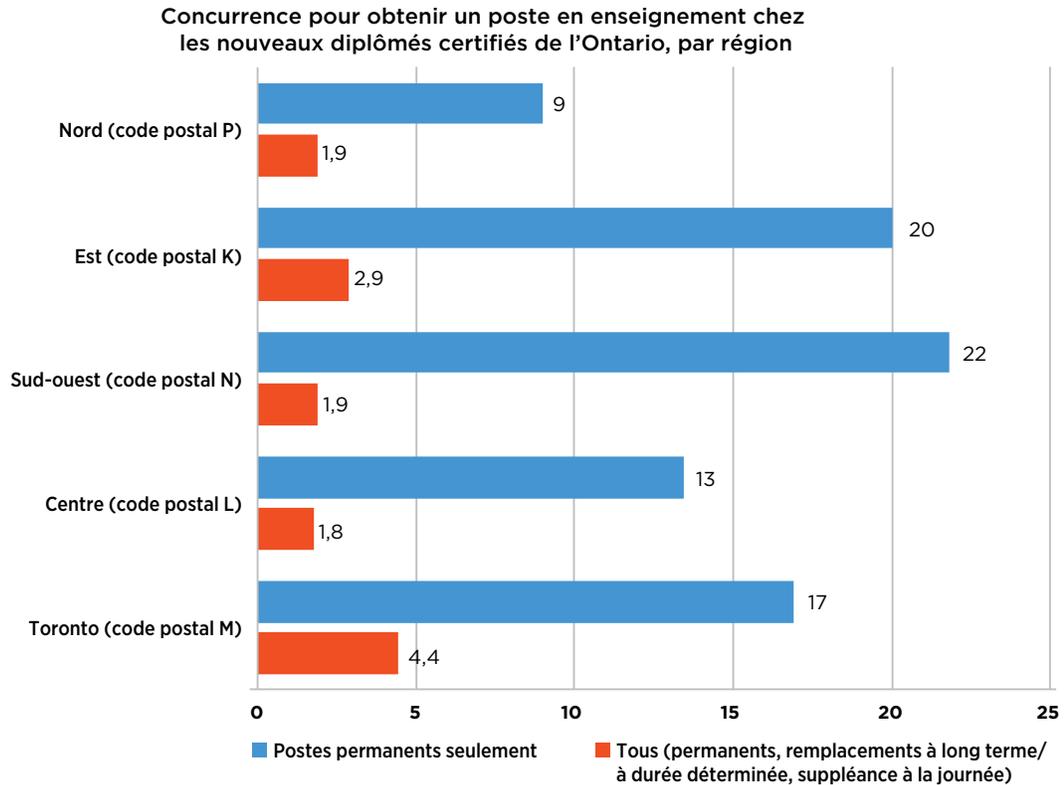
Afin de déterminer le degré relatif de concurrence qui a touché les nouveaux diplômés sur le marché du travail par région de la province, la présente étude a eu recours à deux indices :

- le nombre de chercheurs d'emploi en enseignement dans une région donnée divisé par le nombre d'enseignants en première année de carrière ayant décroché un emploi permanent dans la région (à la fois dans les écoles publiques et les écoles privées), avant la fin de l'année, et;

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

Plus l'indice dans une région est élevé, plus la concurrence est vive parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière dans cette région¹⁹.

¹⁹ Ces indices reposent sur le nombre de demandeurs d'emploi en première année de carrière et non sur le nombre de demandes d'emploi pour chaque poste, quelle que soit l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner, ce qui ferait ressortir d'autres chiffres bien plus élevés.



Les résultats du sondage soulignent que la concurrence a diminué en 2017 dans plusieurs régions de la province. Dans le nord, le sud-ouest et l'est de l'Ontario, l'indice de tous les employés a chuté par rapport à 2016, indiquant qu'un pourcentage plus élevé de postulants en première année de carrière cette année dans ces régions ont obtenu un poste en enseignement, quel qu'il soit. La concurrence était plus vive à Toronto cette année.

L'obtention d'un emploi permanent en enseignement au cours de la première année de carrière demeure difficile pour les enseignants partout dans la province. On compte neuf postulants actifs ou plus en première année de carrière dans chaque région pour chaque enseignant en première année de carrière décrochant un emploi permanent en enseignement. Le nombre de

candidats le plus élevé obtenu en utilisant cette mesure se trouve dans le sud-ouest et l'est de l'Ontario, régions suivies par la ville de Toronto.

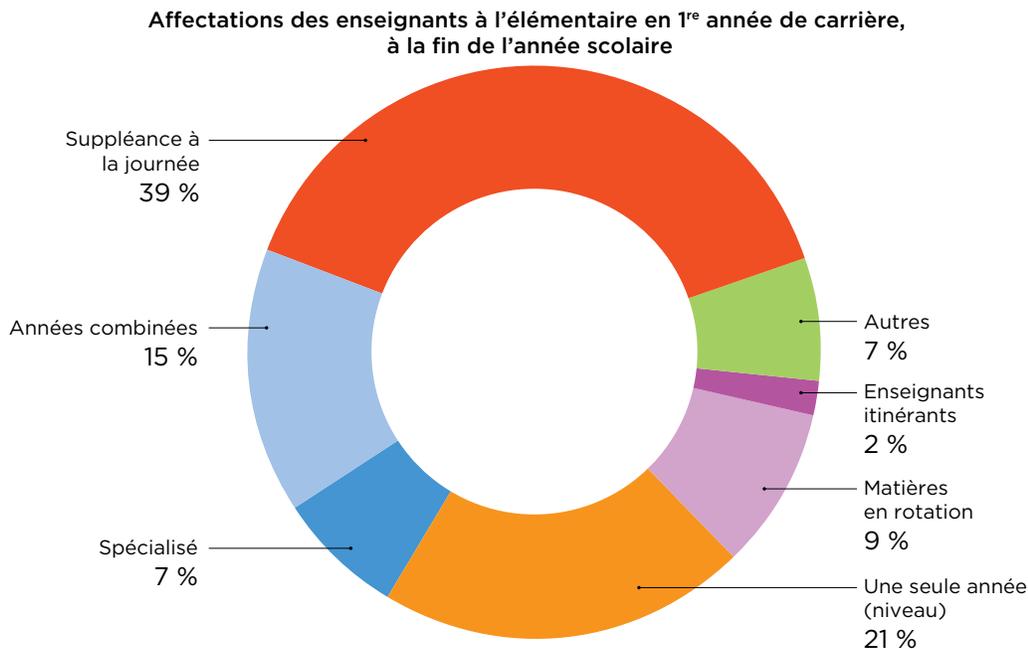
4. Expérience en enseignement au cours des premières années de carrière

Affectations variées, liste de suppléance typique

En 2017, plus de la moitié (52 %) 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 journée²⁰.

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 classe d'une seule année (21 % de tous les enseignants de l'élémentaire en première année de carrière) que de classes combinées (15 %) ou de classes spécialisées (7 %). Près de un sur dix enseigne des matières en rotation (9 %) ou détient un poste itinérant (2 %).



²⁰ Parmi les enseignants résidant en Ontario, 55 % ont commencé comme suppléants à la journée.

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 quatre (26 %) enseigne le français langue seconde ou en immersion française, et 2 % enseignent l'anglais langue seconde.

Parmi ceux en première année de carrière qui enseignent au palier secondaire, un sur trois (32 %) dit avoir commencé par des journées de suppléance et en faisait toujours vers la fin de l'année scolaire. Si l'on exclut les suppléants à la journée ayant des affectations variées, presque les deux sur cinq (41 %) d'entre eux ont déclaré avoir au moins quatre cours différents à préparer chaque semaine.

Affectations généralement jugées appropriées durant la première année de carrière

Bien que les affectations des enseignantes et enseignants en première année de carrière au palier élémentaire en Ontario aient présenté des défis et aient demandé une spécialisation pour nombre d'entre eux, plus de quatre sur cinq (83 %) 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 (82 %) se sont jugés très bien ou bien préparés pour leurs affectations et seulement 3 % 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 (82 %) d'entre eux ont qualifié leurs affectations d'excellentes ou de bonnes

par rapport à leurs qualifications. Seulement 2 % ont déclaré qu'elles ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. La plupart (82 %) ont également dit qu'ils ont été bien préparés pour leurs affectations, tandis que seuls 2 % ont dit qu'ils ne l'étaient pas.

Près de un enseignant sur cinq (18 %) ayant des qualifications pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur enseignait au palier élémentaire vers la fin de sa première année scolaire après l'obtention de son diplôme. Seulement 3 % des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen enseignaient au secondaire. La plupart (83 %) des enseignants en première année de carrière et qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire occupaient un poste en enseignement à l'élémentaire et 17 % au secondaire.

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

Plus de trois enseignants sur quatre 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.

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, plus de trois répondants sur cinq sont optimistes quant à

leur avenir professionnel et seul un sur sept considère ses 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	79 %	76 %	6 %	7 %
Assurance	70	71	4	5
Degré de préparation	69	73	4	3
Satisfaction professionnelle	68	61	6	10
Affectation par rapport aux qualifications	66	64	7	6
Appui des collègues	63	67	6	8
Optimisme par rapport à l'avenir professionnel	61	56	14	15
Sécurité d'emploi	35	34	34	36

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

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

Les enseignants en première année de carrière et diplômés d'un programme ontarien

accordent une grande valeur à leur stage, lequel leur a fourni de bonnes fondations. La plupart d'entre eux (88 %) ont jugé que leur stage était une «excellente» ou «bonne» préparation à leur carrière en enseignement, et environ la moitié d'entre eux ont dit que leur stage avait été excellent.

Évaluation de la formation à l'enseignement par les diplômés de l'Ontario 2016

Évaluation	Stage	Cours sur les fondements de l'éducation	Lien
Excellent	48 %	20 %	18 %
Bon	40	44	40
Adéquat	8	24	28
Inadéquat	3	9	10
Insatisfaisant	1	4	4

Près de deux sur trois (64 %) ont également attribué une note positive aux travaux effectués dans le cadre des cours de formation à l'enseignement, bien que le taux de satisfaction soit moins élevé que pour les stages. Seulement 20 % de ces diplômés ont trouvé les cours excellents.

Environ trois sur cinq (58 %) ont jugé que le programme établissait de bons liens entre les cours et les périodes de stage, et que les uns renforçaient les autres.

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.

Chacune de ces affirmations ayant 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, instauré en 2015.

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

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 3,0 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).

Tant les enseignants de l'élémentaire que ceux du secondaire ont classé l'enseignement à des années multiples, la préparation des bulletins scolaires et la préparation pour les jours de suppléance du côté négatif (moyenne de 2,9 ou moins).

Les enseignants de l'élémentaire ont aussi donné une faible évaluation à la santé mentale, aux dépendances et au bien-être, de même qu'au soutien aux apprenants de l'anglais et du français. Les enseignants du secondaire ont aussi évalué négativement l'incorporation de l'histoire, des perspectives, des cultures et du savoir des Premières Nations, des Métis et des Inuits, de même que l'enseignement et la pédagogie des mathématiques.

Les points suivants sont mis en évidence comme :

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

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
Préparation des bulletins	X	X
Enseignement dans les classes à années multiples	X	
Appui aux apprenants de l'anglais*	X	X
Santé mentale, dépendances et bien-être	X	X
Perspectives, cultures, histoires et savoir des Premières Nations, des Métis et des Inuits	X	
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X

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

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
Préparation des bulletins	X	
Enseignement dans les classes à années multiples	X	
Programme et pédagogie des mathématiques	X	
Appui aux apprenants de l'anglais*	X	
Santé mentale, dépendances et bien-être		X
Perspectives, cultures, histoires et savoir des Premières Nations, des Métis et des Inuits	X	
Appui aux apprenants du français**		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X
Gestion de classe et organisation		X
Éducation de l'enfance en difficulté		X

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

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

Les points précédents peuvent être considérés comme des points ciblés par les répondants devant être améliorés dans la formation à l'enseignement. Ces points ont mené à la compréhension que leur propre niveau de préparation est insuffisant ou à l'établissement de leurs priorités majeures quant à leur perfectionnement professionnel.

En plus de ces points, l'annexe détaillée présente les autres points 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 traité ces points, 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 priorités majeures de leur perfectionnement professionnel.

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

Trop peu de données en 2017 pour déterminer les effets du programme de formation à l'enseignement prolongé sur l'évaluation effectuée par les enseignants de l'Ontario

Les diplômés de l'Ontario qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 comptent dans leurs rangs le premier petit groupe d'enseignants ayant suivi le programme de formation à l'enseignement prolongé instauré en 2015. Ce groupe est formé de candidats qui ont emprunté la voie rapide et qui ont terminé un programme offert dans quelques universités avant la fin de 2016. Seulement 17 % des diplômés en première année de carrière en Ontario (100 de 587) ont affirmé qu'ils suivaient le programme prolongé.

Quelques indicateurs pointent vers un effet positif du programme prolongé. L'évaluation moyenne des cours de formation à l'enseignement par les diplômés de ce programme est un peu plus élevée que les évaluations attribuées par les enseignants ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 et qui ont commencé leur programme avant 2015. Bien que les diplômés du programme prolongé aient évalué la majorité des principaux points en lien avec les connaissances en enseignement

et les compétences professionnelles de façon plus positive que les répondants ayant suivi le programme avant 2015, les différences ne se situent pas sur des plans pouvant être considérés comme significatifs, étant donné, particulièrement, le petit nombre de répondants du programme prolongé.

Aucune donnée n'est présentée à partir de ces comparaisons dans notre rapport sur le sondage de 2017 en raison du petit nombre de répondants du programme prolongé et du manque de pertinence statistique des différences cernées. L'ensemble beaucoup plus grand de données disponibles en 2018 devrait offrir la première occasion d'évaluer les répercussions du programme prolongé sur les évaluations des diplômés concernant leur programme de formation à l'enseignement, leur niveau de préparation pour enseigner pendant leur première année de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner et leurs priorités quant à leur perfectionnement professionnel.

L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE)²¹

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

- Nouvel enseignant — enseignant 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 terminé le PIPNE avec succès ou s'il a commencé à enseigner pour la première fois pour un conseil scolaire il y a moins de 24 mois.
- Nouveau remplaçant à long terme — enseignant 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

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

La plupart des pédagogues en première année de carrière (92 %) ayant un emploi permanent ainsi que plus de un sur trois (37 %) 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 PIPNPE. Par ailleurs, 2 % des autres enseignants en première année de carrière dans des écoles financées par les fonds publics de l'Ontario disent avoir aussi participé au PIPNPE. Chez les pédagogues en deuxième année de carrière, 44 % de ceux occupant un poste permanent et 42 % de ceux ayant un contrat de remplacement à long terme (pendant au moins 97 jours) ont affirmé avoir participé au PIPNPE.

La plupart des participants au PIPNPE en première année de carrière et ayant un emploi permanent en enseignement ont participé au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (71 %), ont tiré parti d'un pédagogue expérimenté comme mentor (83 %) et ont profité d'une évaluation officielle par la direction de leur école (75 %). De plus, 46 % rapportent qu'ils ont reçu une orientation à

leur école. Les pédagogues en deuxième année de carrière participant au PIPNPE et occupant un poste permanent ont obtenu un taux de participation légèrement plus bas pour trois de ces facettes, mais un taux semblable pour l'évaluation par la direction.

Les enseignants qui ont un contrat de remplacement à long terme (au moins 97 jours) et qui participent au PIPNPE prennent part, en moins grand nombre, aux différentes facettes de ce programme. La majorité des enseignants en première année de carrière ayant un poste de remplacement à long terme et qui ont participé au PIPNPE ont dit avoir tiré parti de l'expérience d'un mentor (68 %), avoir été évalués officiellement par leur direction d'école (63 %) et avoir reçu une orientation officielle à leur conseil scolaire (53 %). Seulement un sur trois d'entre eux (32 %) a déclaré avoir reçu une orientation à leur propre école. Le fait que certains postes de remplacement à long terme n'ont débuté qu'en milieu d'année scolaire peut expliquer la faible participation au programme.

La plupart des enseignants en première année de carrière participent à des activités de perfectionnement professionnel dans le cadre de PIPNPE, et surtout ayant trait à la planification, à la mesure et à l'évaluation, à l'utilisation de la technologie, aux stratégies en littératie et en numératie, et à la gestion de classe. Aucun des répondants occupant un poste permanent et seulement un répondant sur dix occupant un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours dit n'avoir reçu aucun perfectionnement professionnel dans ces domaines.

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 terminé le PIPNPE avec succès et qui reçoit encore de l'appui dans le cadre de ce programme.

Perfectionnement professionnel des participants au PIPNPE en première année de carrière

Domaine de perfectionnement professionnel	Emploi permanent	Remplacement à long terme (au moins 97 jours)
Planification, mesure et évaluation	79 %	58 %
Utilisation de la technologie	67	16
Stratégies en littératie et en numératie	46	53
Gestion de classe	42	50
Éducation inclusive	42	21
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	38	26
Sensibilisation à la santé mentale	33	32
Réussite des élèves	29	32
Sécurité à l'école	21	21
Efficacité des communications avec les parents	13	11
Apprentissage précoce	4	11
Aucune de ces réponses	0	11

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

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

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

Type d'appui	Note positive	Note négative
Observation de la pratique d'autres enseignants	77 %	4 %
Observation de la pratique de mon mentor	74	11
Rétroaction sur ma pratique par mon mentor	71	0
Planification du programme avec mon mentor	63	13
Accès à des ressources valables	62	11
Mentorat — évaluation des élèves	62	10
Mentorat — méthode d'enseignement	60	9
Renseignements sur les aspects administratifs	60	15
Préparation des bulletins	59	11
Conseil pour offrir une aide personnalisée	57	12
Préparation aux communications avec les parents	52	3
Mentorat — gestion de classe	51	16

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

- la plupart des participants au PIPNPE ayant un emploi permanent (86 %) se réunissent mensuellement avec leurs mentors; pour 31 % des répondants, ces réunions durent moins de une heure par mois; pour 31 % d'entre eux, elles durent de une à trois heures par mois; et pour 24 %, elles durent plus de trois heures par mois;
- toutefois, pour la plupart, personne ne vient observer leur pratique (67 %) ou on le fait moins de une heure par mois (14 %);
- 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 (45 %) ou, si cela arrive, c'est moins de une heure par mois (33 %).

Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

La plupart des diplômés de l'Ontario en 2016 (83 %) et en 2015 (78 %) qui enseignent dans la province ont participé à des activités de perfectionnement professionnel «quelques fois», «de nombreuses fois» ou «de très nombreuses fois».

Plus de deux diplômés sur trois suivent des cours menant à une qualification additionnelle dans leur première année de carrière, et trois sur cinq le font la deuxième année après l'obtention de l'autorisation d'enseigner. Plus de la moitié participent à des projets de recherche-action en enseignement et collaborent avec des collègues, tandis qu'un peu moins de la moitié s'investissent dans des associations relatives à des matières en particulier ou à des spécialités. Deux sur cinq tirent parti d'une relation avec un mentor et participent à des projets d'autoévaluation de leur école.

Le perfectionnement professionnel des nouveaux enseignants

Activité de perfectionnement professionnel	Certifiés en 2016	Certifiés en 2015
Participation à des cours menant à une qualification additionnelle	69 %*	61 %
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	59	52
Enseignement collaboratif avec des collègues	56	57
Apprentissage collaboratif dans mon école	55	54
Participation à une association spécialisée dans une matière	46	39
Appui d'un mentor	43	43
Participation à l'autoévaluation de l'école	40	41

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

Les enseignantes et enseignants aux 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.

À l'élémentaire, les priorités sont les suivantes :

- Gestion de classe et organisation
- Observation, mesure et évaluation des élèves
- Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
- Santé mentale, dépendances et bien-être
- Planification de programmes
- Pédagogie en lecture et en littératie
- Stratégies d'enseignement
- Préparation des bulletins
- Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
- Enseignement fondé sur le questionnement
- Motivation des élèves
- Programme et pédagogie en mathématiques
- Appui aux apprenants de l'anglais
- Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
- Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers.

Au secondaire, nombre de ces priorités sont similaires :

- Santé mentale, dépendances et bien-être
- Appui aux apprenants du français
- Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
- Observation, mesure et évaluation des élèves

- Motivation des élèves
- Stratégies d'enseignement
- Gestion de classe et organisation
- Théories sur l'apprentissage et l'enseignement, et sur la différenciation pédagogique
- Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
- Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers
- Éducation de l'enfance en difficulté.

6. Suppléance à la journée

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

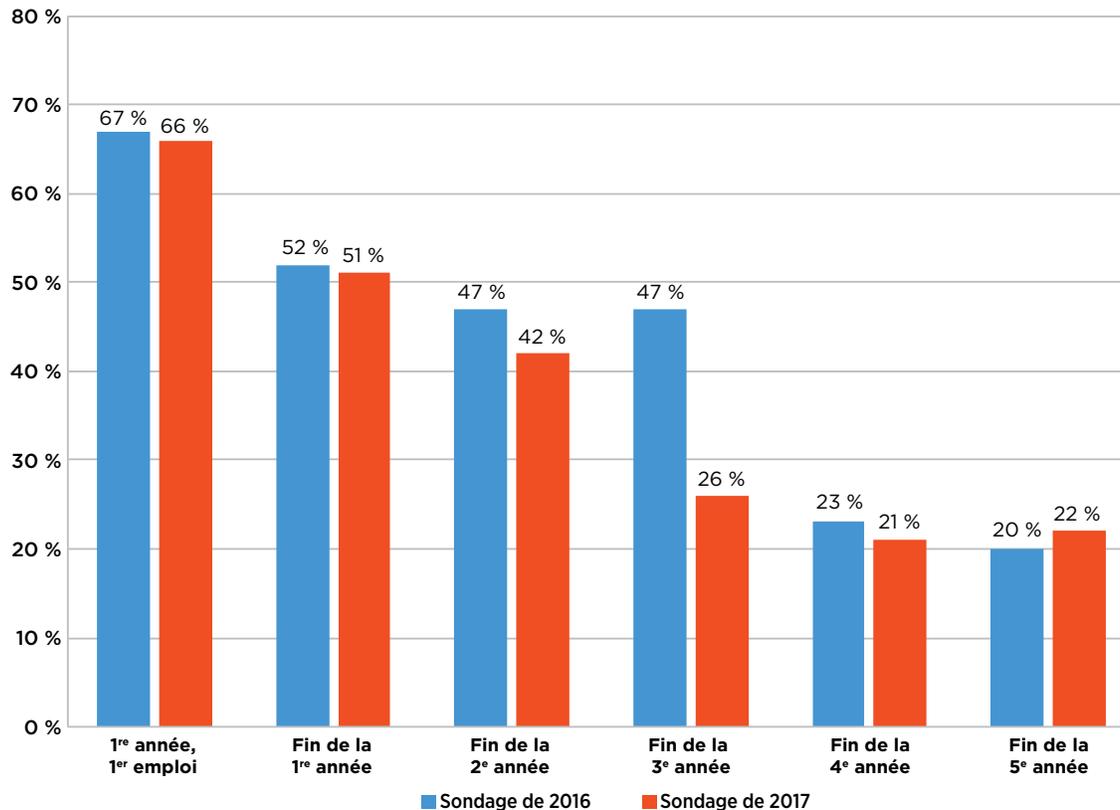
Malgré la nette amélioration du marché de l'emploi en enseignement en Ontario ces quatre dernières années, plus de la moitié des enseignants commencent leur carrière en faisant de la suppléance à la journée. À la fin de la première année scolaire, 37 % des enseignants ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 demeurent sur des listes de suppléance. Parmi ceux qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015, le sondage de cette année indique que 34 % sont toujours confinés aux listes de suppléance à la fin de leur deuxième année d'enseignement.

Les listes de suppléance en début de carrière sont beaucoup plus pratiquées couramment pour les enseignants employés des conseils scolaires financés par les fonds publics que pour ceux travaillant dans des écoles privées 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 pendant l'année scolaire 2016-2017.

Bien que le pourcentage des enseignants dans les écoles financées par l'Ontario dans leur deuxième et troisième année après l'obtention de l'autorisation d'enseigner ait connu une baisse dans notre sondage le plus récent, la suppléance demeure un élément important de l'expérience en enseignement en début de carrière. Plus de la moitié se trouvent sur des listes de suppléance pendant la première année, deux sur cinq pendant la deuxième

année, un sur quatre pendant la troisième année et un sur cinq pendant les quatrième et cinquième années. Cette situation diffère grandement de celle de 2006, alors que un sur cinq faisait toujours de la suppléance à la journée à la fin de la première année de carrière, situation qui chutait à un sur dix en deuxième année.

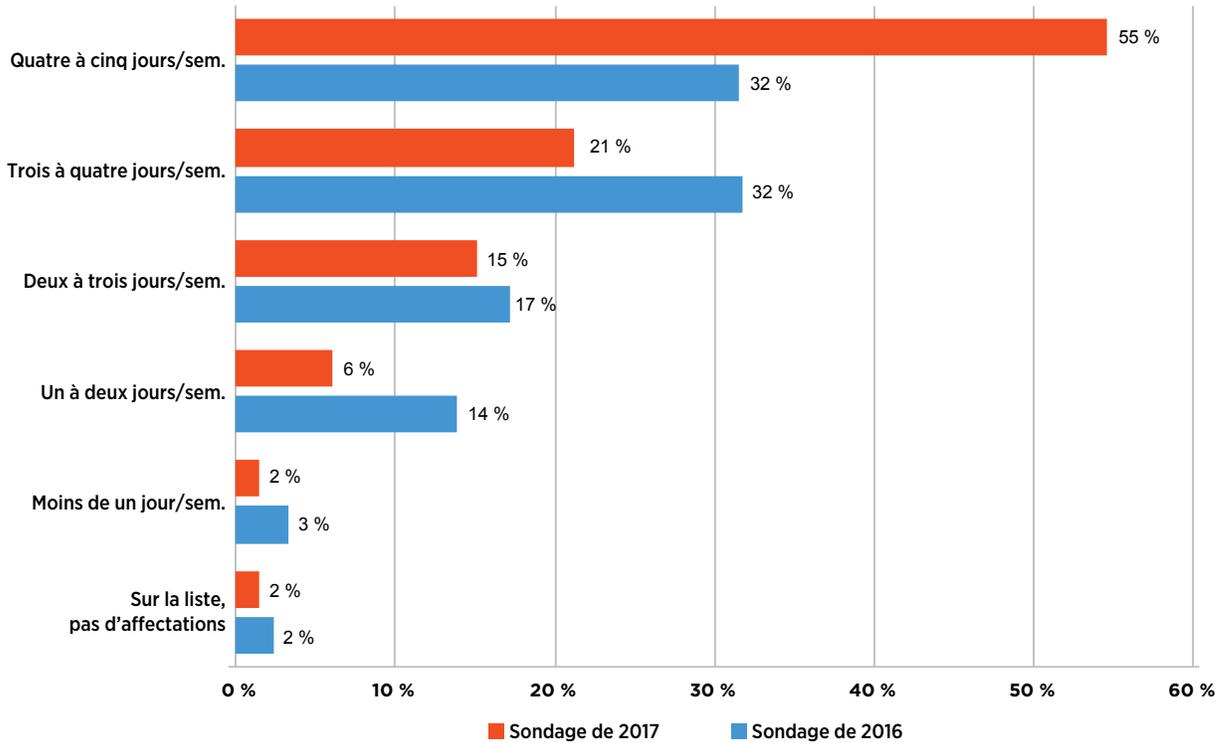
Suppléance par année, selon l'année de certification



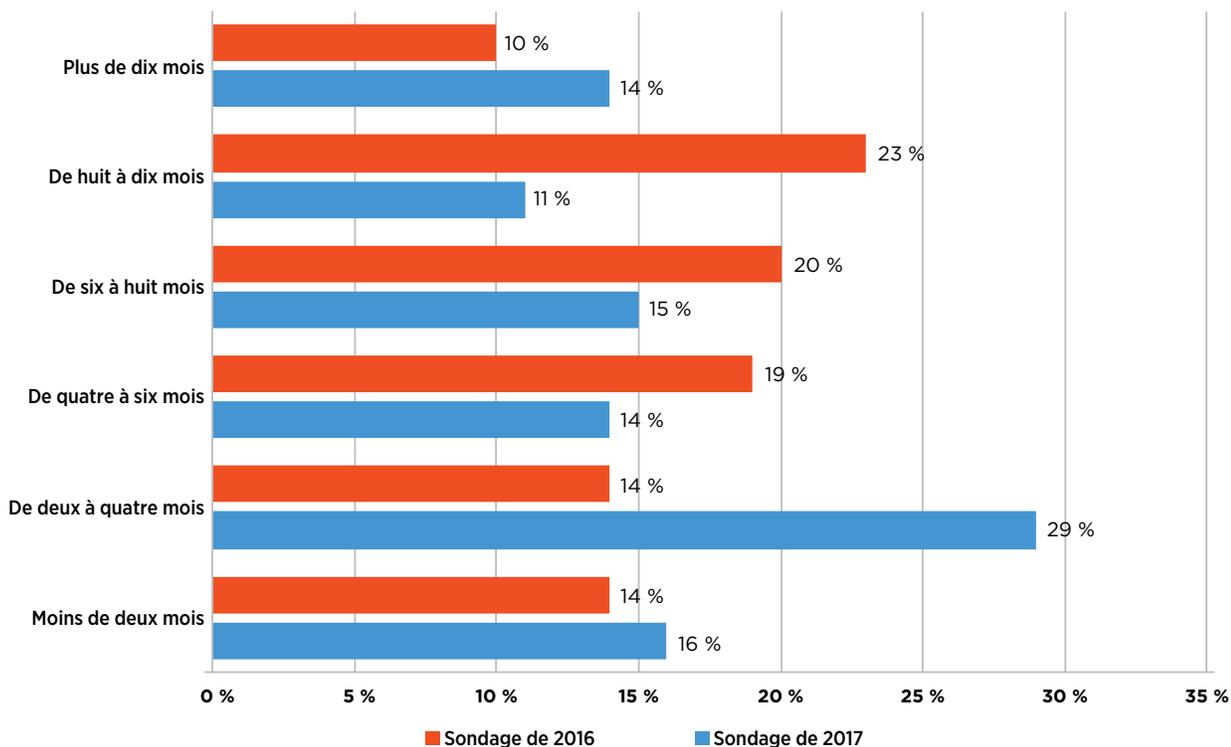
Les enseignants en première année de carrière sur les listes de suppléance obtiennent plus de journées de travail et ils sont plus nombreux à se considérer comme pleinement employés

La majorité des enseignants (55 %) qui ont eu la chance de faire inscrire leur nom sur une liste de suppléance en Ontario et qui sont demeurés sur cette liste jusqu'à la fin de l'année scolaire rapportent avoir travaillé de quatre à cinq jours par semaine. Seulement un sur dix dit être resté sur des listes de suppléance jusqu'à la fin de l'année scolaire, mais n'avoir obtenu qu'une à deux journées de travail par semaine ou pas du tout. Le nombre moyen de journées de suppléance offertes aux

enseignants en première année de carrière a augmenté en 2017 comparativement à la moyenne de 2016.

Fréquence de la suppléance, enseignants résidant en Ontario, en 1^{re} année de carrière

De la même façon, le sondage de 2017 a permis d'observer une augmentation de la période de suppléance pour ceux qui sont demeurés sur les listes de suppléance toute l'année. Autrement dit, plus d'enseignants ont pu faire de la suppléance plus tôt dans l'année scolaire comparativement aux enseignants en première année de carrière dans la même situation en 2016.

Temps sur la liste de suppléance, enseignants résidant en Ontario en 1^{re} année de carrière

Deux de ces suppléants en première année de carrière sur trois (65 %) ont dit avoir travaillé autant qu'ils l'ont voulu pendant l'année scolaire; en 2016, 51 % des suppléants en première année de carrière ayant participé au sondage se considéraient comme pleinement employés.

À la fin de l'année, la plupart (87 %) des suppléants demeurés sur les listes avaient travaillé 20 jours ou plus.

Malgré l'augmentation de la moyenne de journées de suppléance offertes aux diplômés nouvellement certifiés en 2016-2017, certains nouveaux enseignants éprouvent encore des difficultés à se faire inscrire sur les listes de suppléance à la journée des conseils scolaires financés par les fonds publics. Pour plus de un sur huit (13 %) des diplômés de l'Ontario

ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2016 et voulant faire de la suppléance, il a été impossible de s'inscrire, même sur une seule liste de suppléance, et ils sont demeurés au chômage pendant toute l'année scolaire.

Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants

En plus de faire face à une situation financière difficile, beaucoup de suppléants à la journée qui amorcent leur carrière en Ontario 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.

On observe ce fossé sur tout l'éventail des activités de perfectionnement professionnel,

que ce soit en milieu scolaire ou ailleurs. Les suppléants à la journée déclarent, en moins grand nombre, avoir participé à de l'enseignement collaboratif, à des projets d'apprentissage collaboratif et aux

activités d'autoévaluation de l'école. Ils sont également moins nombreux à participer à des associations spécialisées dans une matière et à des activités d'apprentissage collaboratif en dehors de l'école.

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

Activité de perfectionnement professionnel	Certifiés en 2016		Certifiés en 2015	
	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	25 %*	46 %	17 %	58 %
Participation à une association spécialisée dans une matière	37	55	23	52
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	40	67	40	61
Apprentissage collaboratif dans mon école	34	67	27	77
Appui d'un mentor	32	55	26	56
Enseignement collaboratif avec des collègues	38	70	34	78
Participation à des cours menant à une qualification additionnelle	74	65	72	62

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

Il vaut toutefois la peine de souligner que la participation à des activités de perfectionnement professionnel ne menant pas à une QA a augmenté cette année comparativement à l'an dernier chez les enseignants en première et en deuxième année de carrière inscrits sur des listes de suppléance à la journée de conseils scolaires de l'Ontario. Cette augmentation est peut-être due au plus grand nombre de jours de

travail offerts en moyenne aux suppléants en 2016-2017.

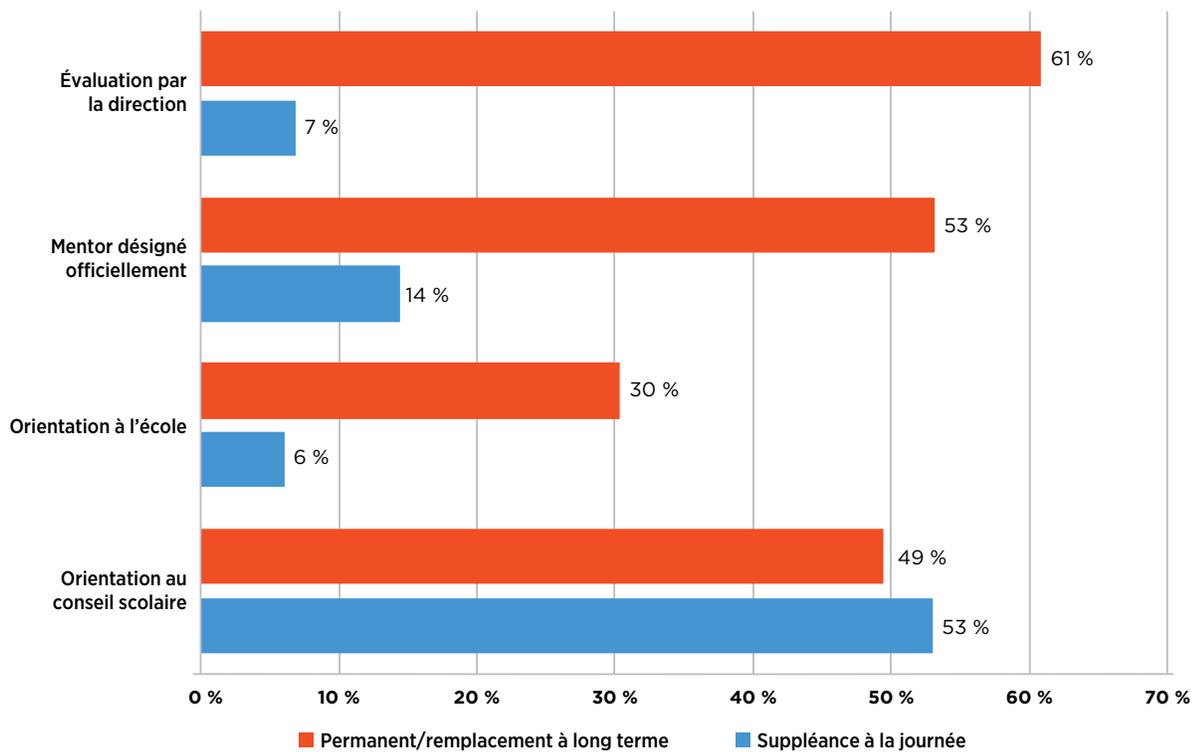
Les inscriptions aux cours menant à une qualification additionnelle font aussi exception. Près de trois enseignants de l'Ontario sur quatre sur les listes de suppléance à la journée pendant les deux premières années de leur carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner s'inscrivent à des cours menant à une

qualification additionnelle, soit plus que ceux qui ont un poste permanent ou un contrat de suppléance à long terme.

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

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

Écart en matière de perfectionnement professionnel dans les écoles pour les suppléants



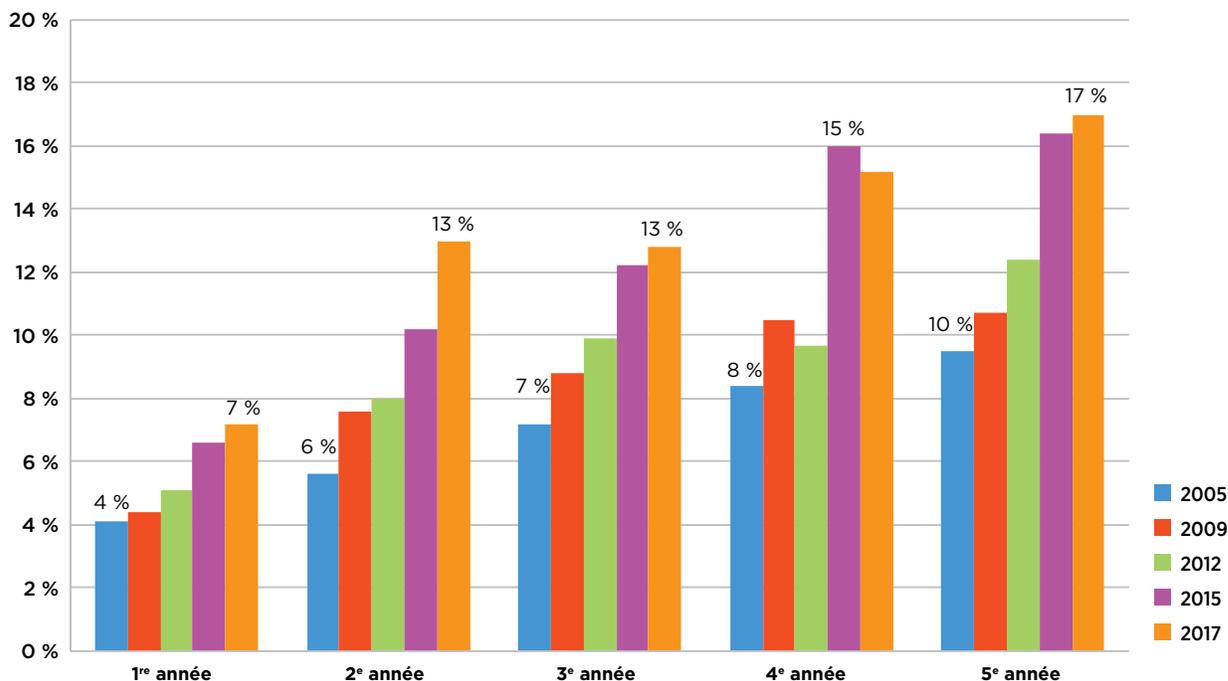
7. Attachement à la profession

Taux d'attrition beaucoup plus élevé en 2017 qu'il y a dix ans chez les enseignants en début de carrière

Un diplômé d'une faculté d'éducation de l'Ontario sur 14 (7 %) n'a pas renouvelé son autorisation d'enseigner pour 2017 et un sur six (17 %) de ceux qui ont obtenu le titre EAO en 2012 n'était plus membre de l'Ordre en 2017, soit cinq ans plus tard²².

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 — et 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.

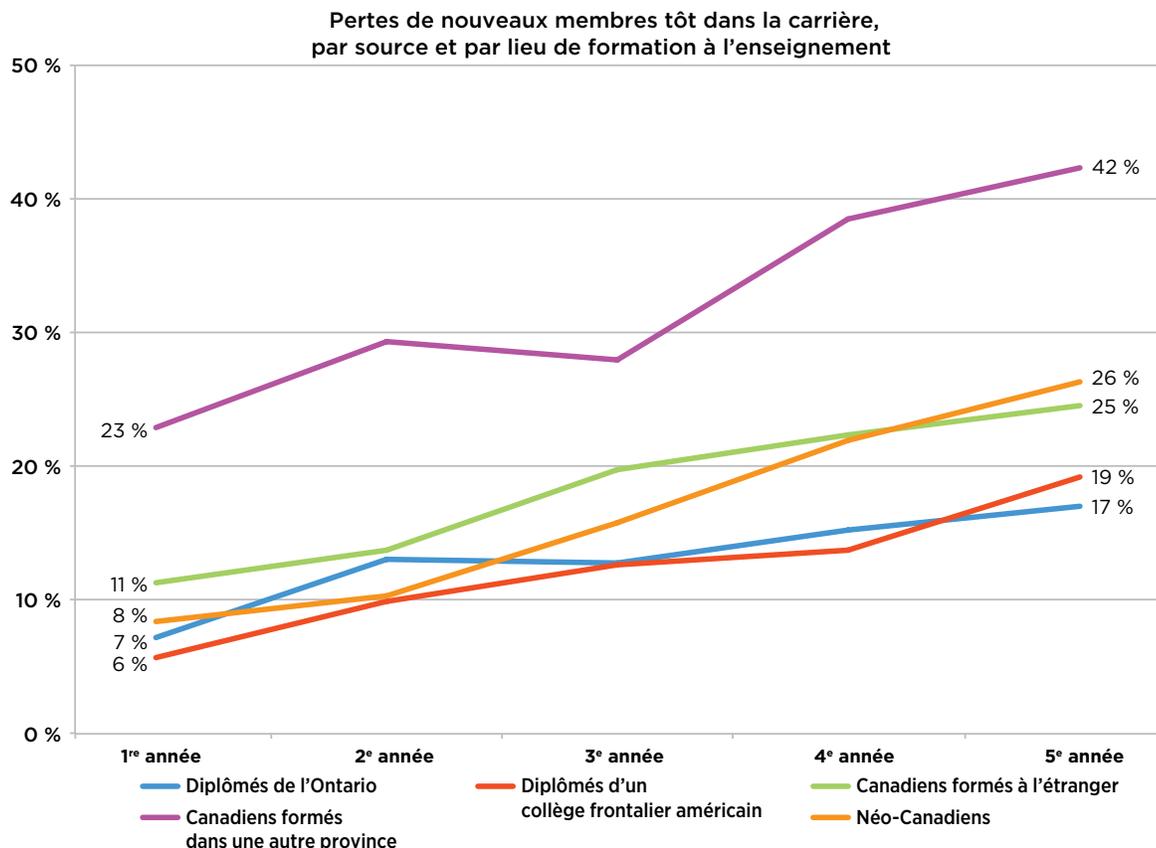
Diplômés de l'Ontario dont le statut de membre à l'Ordre a expiré au cours des cinq premières années après leur certification initiale, de 2005 à 2017



²² 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.

Les nouveaux enseignants certifiés chaque année proviennent principalement des facultés 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 sources et ayant un

parcours d'études en enseignement différent 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.



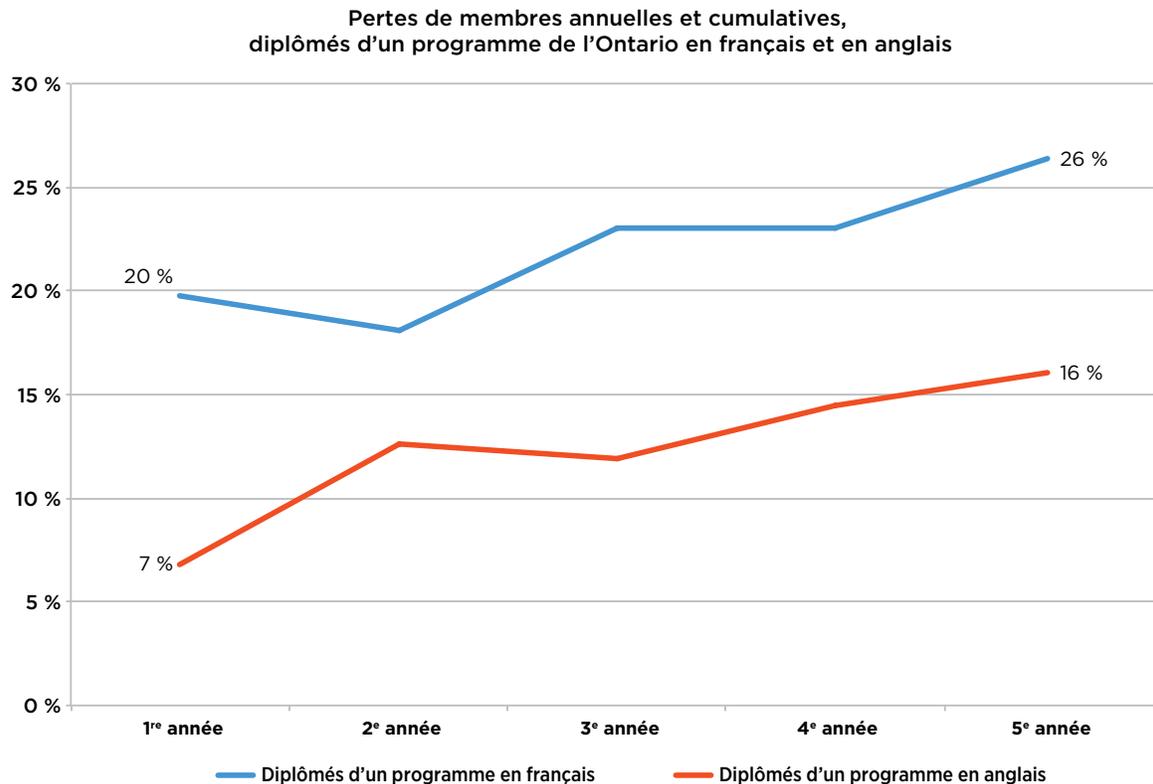
Les Canadiennes et Canadiens formés dans d'autres provinces et qui se sont installés en Ontario affichent le taux d'attrition le plus élevé. Plus de deux sur cinq d'entre eux ne renouvellent pas leur inscription à l'Ordre dans les cinq années suivant leur certification. Les néo-Canadiens et les Canadiens (surtout des Ontariens) formés à l'étranger avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario obtiennent un taux d'attrition de 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.

La différence demeure flagrante entre les taux d'attrition des diplômés d'un programme en français comparativement à ceux d'un programme en anglais en Ontario. Après quatre ans, plus de un diplômé d'un

programme en français sur quatre n'a pas renouvelé son inscription à l'Ordre²³. Au cours des dernières années, 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.



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.

²³ Il faut interpréter avec prudence le taux de perte très élevé des diplômés d'un programme en français. La cohorte 2016 ayant reçu l'autorisation d'enseigner était exceptionnellement petite en raison de la transition au programme prolongé de quatre sessions instauré en 2015.

8. Diplômés du programme de formation initiale à l'enseignement en français

Ce chapitre présente une analyse distincte axée sur les constats du sondage en ce qui concerne les situations d'emploi des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français offert à l'Université Laurentienne et à l'Université d'Ottawa.

Peu de diplômés d'un programme en français ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016

Un nombre inhabituellement bas de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa ont demandé l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2016. Cette situation était due à la transition au programme de formation à l'enseignement prolongé instauré en 2015. En 2017, seule une poignée de réponses a été reçue de la part d'enseignants en première année de carrière ayant suivi un programme de formation initiale à l'enseignement en français.

Dans cette année de transition, les données sont insuffisantes pour justifier une analyse détaillée des expériences vécues par les enseignants en première année de carrière. Pour cette raison, le rapport sur la transition à l'enseignement de cette année comprend uniquement cette section sur les expériences des diplômés d'un programme en français plutôt qu'un rapport complémentaire distinct.

Au total, 2 846 diplômés d'un programme en français de l'Ontario ont été invités à participer au sondage. Ils ont été 399 à y

répondre, soit un taux de réponse moyen de 14 %.

Les résultats pour ces enseignants francophones sont précis dans l'ensemble à plus ou moins 4,6 %. Les marges d'erreur pour des sondages individuels sont généralement élevées, particulièrement pour le groupe en première année de carrière.

Malgré le bas taux de réponse et la marge d'erreur élevée, les résultats de cette année correspondent aux tendances observées chez les groupes comparables au cours des cinq dernières années. Néanmoins, ces résultats devraient être traités uniquement comme étant provisoires étant donné qu'ils sont isolés du groupe principal du sondage 2017 ainsi que des résultats et tendances des années précédentes.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Population du sondage	Réponses	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Toutes les années	2846	399	14 %	4,6 %
2016	67	6	9	38,5
2015	672	127	19	7,9
2014	539	74	14	10,6
2013	547	75	14	10,5
2012	516	53	10	12,8
2007	505	64	13	11,5

* Taux d'exactitude des résultats des sondages, 19 fois sur 20

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 2019. 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)

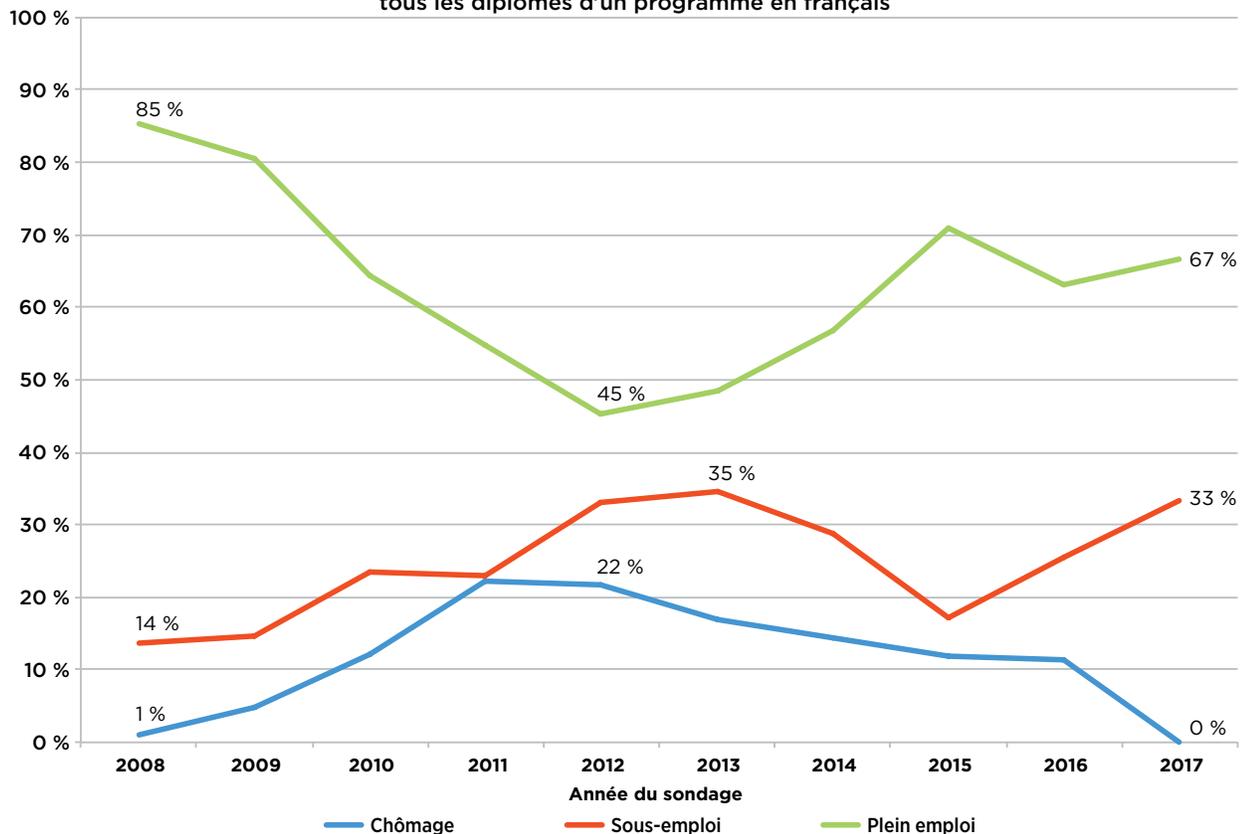
Année	Nouveaux enseignants certifiés annuellement		
	Diplômés de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa	Formés à l'extérieur de la province	Total
2013	732	73	805
2014	693	84	777
2015	835	97	932
2016	87	122	209
2017 (prévu)	350 (prévu)	100	450
2018 (prévu)	340 (prévu)	100	440
2019 (prévu)	300 (prévu)	100	400

Bas taux de chômage maintenu pour les diplômés francophones

Bien que le très petit nombre de nouveaux diplômés d'un programme en français en 2016 ait été insuffisant pour étayer une évaluation du marché pendant la dernière année de façon isolée, l'absence de chômage et le taux de sous-emploi de 33 % vont de pair avec les tendances favorables à l'amélioration des situations d'emploi pour cette population d'enseignants au cours des cinq dernières années.

Le sondage du printemps 2017 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 2012²⁴. Le taux de sous-emploi a grimpé à 33 %, sous le sommet de 35 % de 2013²⁵. Deux diplômés francophones en première année de carrière sur trois (67 %) profitent maintenant du plein emploi comparativement à moins de la moitié de ces enseignants (45 %) en 2012.

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



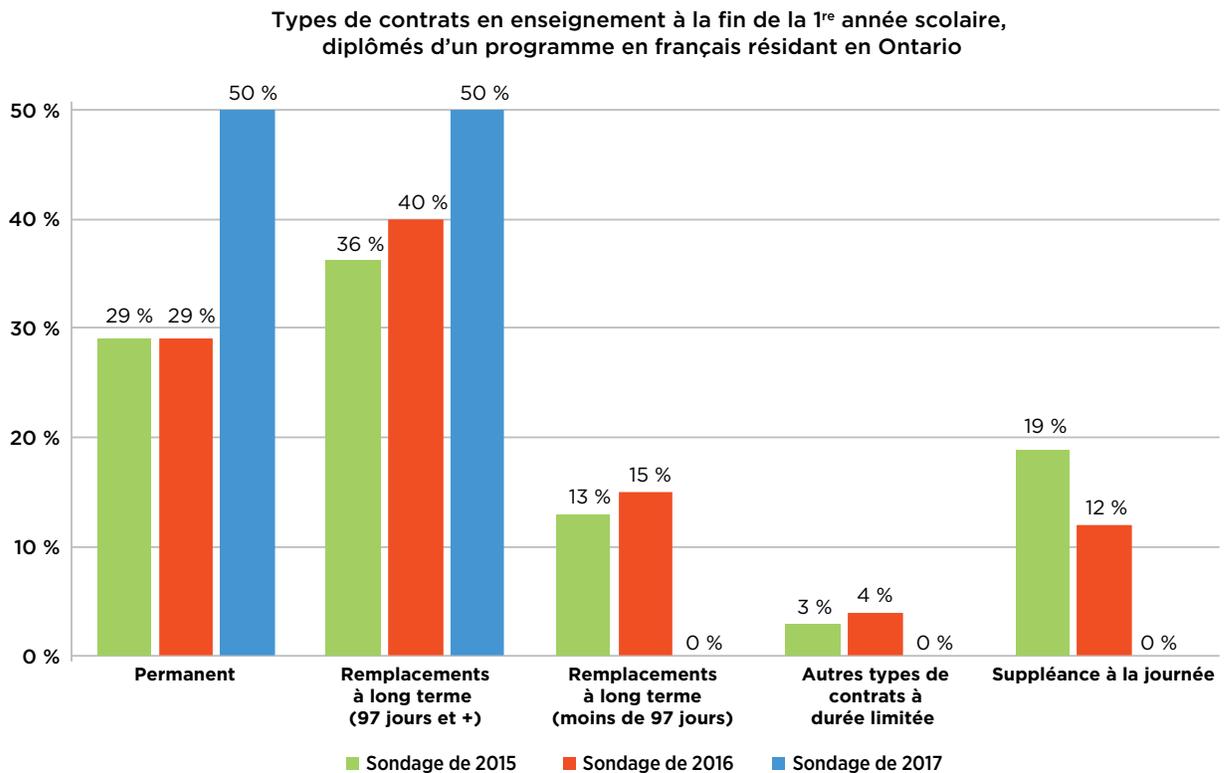
*Les résultats du sondage de 2017 ne représentent que les réponses de six personnes.

²⁴ Les diplômés au chômage sont ceux qui cherchent du travail, mais qui n'en trouvent pas en enseignement, pas même de suppléance à la journée.

²⁵ Les enseignants sous-employés sont ceux qui disent avoir trouvé du travail en enseignement, mais pas autant qu'ils l'auraient voulu au cours de leur première année de carrière.

Avec le même avertissement important concernant les résultats du sondage 2017 à considérer hors du contexte de la tendance quinquennale, l'absence de chômage et de sous-emploi parmi la poignée de répondants au sondage 2017 résidant en Ontario ne montre pas de signes contraires à des perspectives d'emploi encourageantes pour les diplômés d'un programme en français.

De la même façon, l'amélioration des types d'emploi occupés à la fin de l'année par les diplômés francophones certifiés en 2016 suggère que le marché favorable se maintiendra, tous les répondants ayant rapporté qu'ils occupaient un emploi permanent ou un poste de remplacement à long terme (97 jours ou plus).



**Les résultats du sondage de 2017 ne représentent que les réponses de quatre personnes.*

Le plein emploi en début de carrière pour les enseignants francophones

Les résultats du sondage 2017 pour les diplômés d'un programme en français en début de carrière confirment les tendances positives récentes pour les nouveaux enseignants faisant leur entrée sur le marché de l'emploi en enseignement en français, en Ontario.

Dans la présente étude, on considère qu'un enseignant est pleinement employé s'il déclare :

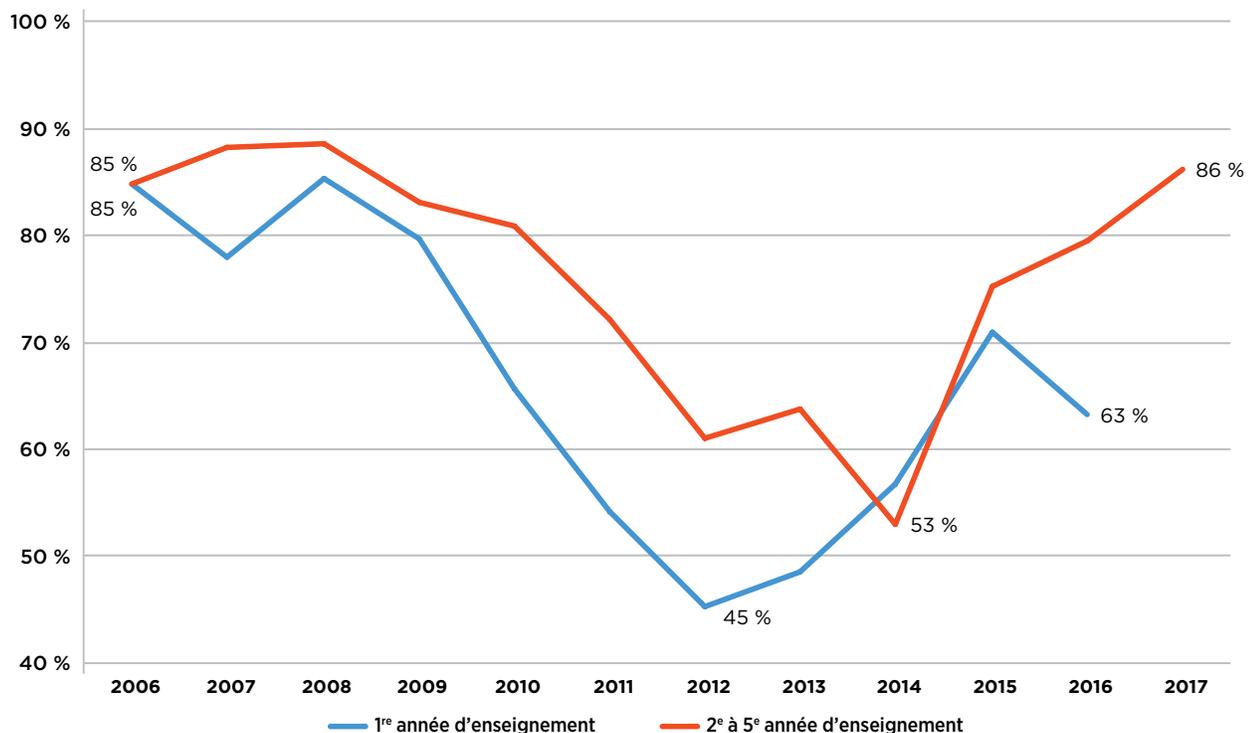
- être actif sur le marché de l'emploi en travaillant ou en cherchant un emploi comme enseignant au palier

élémentaire ou secondaire en Ontario ou ailleurs;

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

Ceux qui sont actifs sur le marché et qui sont au chômage ou qui déclarent qu'ils se trouvent moins de travail en enseignement qu'ils le désirent au cours d'une année scolaire donnée ne sont pas pleinement employés.

Plein emploi depuis la certification, par année, de 2006 à 2017 :
diplômés d'un programme en français



**Étant donné qu'il y a eu très peu de diplômés d'un programme en français en 2016, et donc très peu qui ont répondu au sondage de 2017, on a omis les données concernant les enseignants en première année de carrière du présent tableau. Les quatre enseignants en première année de carrière et résidant en Ontario qui ont répondu ont affirmé qu'ils étaient pleinement employés au cours de l'année scolaire 2016-2017.*

À compter de 2009, le pourcentage de diplômés d'un programme en français en début de carrière se considérant comme pleinement employés a diminué année après année. Chez les enseignants en première année de carrière, cette tendance s'est poursuivie jusqu'en 2012, année où moins de la moitié des répondants ont affirmé être pleinement employés (45 % comparativement à 85 % en 2006).

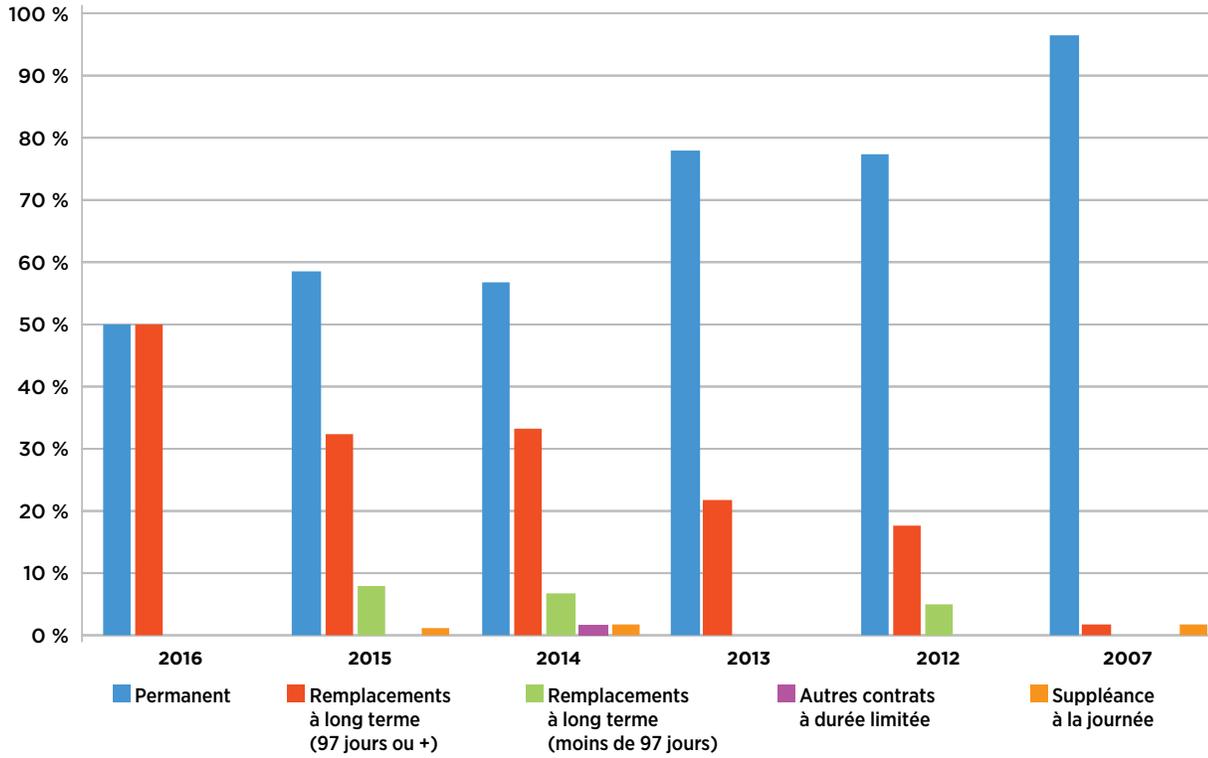
rappellent qu'ils ont occupé un emploi permanent ou un poste de remplacement à long terme de plus de 97 jours.

Le très petit nombre d'enseignants ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 appelle à la prudence. Si l'on tient compte du taux moyen de plein emploi de 2015 à 2017, cette moyenne plus récente du plein emploi en première année de carrière n'est pas tellement plus basse que les taux de 78 à 85 % rapportés de 2006 à 2009.

Chez les enseignants en deuxième à cinquième année de carrière, les rapports sur l'emploi se sont détériorés au cours de l'année 2014, où le taux de plein emploi a atteint son niveau le plus bas, tout juste au-dessus de la moitié (53 %, pourcentage aussi comparé aux 85 % de 2016). Notre sondage 2017 indique que 86 % des enseignants en deuxième à cinquième année de carrière profitent du plein emploi, signe d'un marché complètement remis, près de l'état de plein emploi connu en 2006.

De nombreux enseignants en début de carrière résidant en Ontario rapportent maintenant qu'ils obtiennent rapidement un emploi permanent dans la province. Le sondage 2017 a dévoilé un taux d'emplois permanents entre 50 et 58 % dans les trois premières années, puis de 78 % dans les quatrième et cinquième années. Et dans les cinq premières années, 80 % ou plus

Types de contrats des diplômés d'un programme en français résidant en Ontario, par année de certification



**Le groupe ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2016 ne comprend que quatre répondants résidant en Ontario.*

9. Conclusion

Chaque année de 2005 à 2012, le nombre de nouveaux enseignants des paliers élémentaire et secondaire disponibles a excédé la demande en Ontario. Par conséquent, le marché de l'emploi en enseignement est devenu de plus en plus saturé dans la province. Les enseignants anglophones, puis leurs collègues francophones plus tard au cours de la décennie, ont fait face au chômage et à de longues périodes de sous-emploi. Les conséquences de ce surplus de l'effectif enseignant sont encore bien réelles en 2017 pour les pédagogues en début de carrière.

Cependant, de 2012 à 2014, le fait qu'il y a eu moins de nouveaux enseignants certifiés en Ontario, la légère augmentation des départs à la retraite et les taux d'attrition plus élevés en début de carrière de ceux qui ne renouvellent pas leur autorisation d'enseigner sont autant de facteurs qui ont entraîné une importante baisse du surnombre annuel d'enseignants. On observe une nouvelle tendance pour les enseignants en début de carrière, soit moins de chômage et de sous-emploi, et un plus grand taux de plein emploi.

Quoiqu'il y ait eu une hausse transitionnelle du nombre d'autorisations d'enseigner en 2015 associée à l'ajout de nouvelles exigences pour l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario, l'année 2016 a été la première où on a considérablement octroyé moins de nouvelles autorisations d'enseigner. Cette réduction annonce une nouvelle normale qui équivaut à moins de la moitié du volume annuel récent de reconstitution de l'effectif enseignant.

Du fait du petit nombre de nouveaux enseignants certifiés dans les prochaines années, et de la lente augmentation anticipée du nombre de départs à la retraite de pédagogues ontariens jusqu'en 2020, la province retrouvera presque un équilibre entre l'offre et la demande annuelle de nouveaux enseignants. Le marché sera à l'avantage des demandeurs d'emploi, une situation inédite depuis les années 1998 à 2002. Ce frein à l'entrée de nouveaux enseignants donnera également lieu à de nouvelles possibilités pour bon nombre de pédagogues encore sous-employés qui s'étaient retrouvés dans le surplus des années antérieures et qui décrocheront enfin un poste en enseignement à temps plein.

Néanmoins, malgré la diminution rapide du nombre de nouveaux pédagogues dans les prochaines années, les conseils scolaires de l'Ontario ont peu de raisons de s'inquiéter de leur capacité à recruter du personnel enseignant anglophone, car ils pourront certainement pourvoir une partie des postes grâce à ceux qui demeurent au chômage ou sous-employés après les années de surplus.

Mais des pratiques bien plus vigoureuses seront requises pour recruter les pédagogues qui enseignent le français langue seconde ou dans les conseils scolaires de langue française. Les résultats de ces quelques dernières années indiquent que, même si ceux-ci étaient en surnombre à partir de 2009, cette situation est bel et bien révolue. Avec, ces dernières années, des taux de chômage qui se maintiennent à moins de 10 % parmi ceux qui, en première année de carrière, sont qualifiés

pour enseigner dans un conseil scolaire de langue française et résidant en Ontario, et une diminution du nouveau personnel enseignant dans les prochaines années, ce marché connaîtra probablement une pénurie.

Les taux de chômage des anglophones baissent considérablement aussi, mais demeurent quelque peu élevés sauf chez les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur en mathématiques et en sciences. L'entrée beaucoup moins volumineuse de nouveaux pédagogues sur le marché de l'emploi dans les prochaines années posera vraisemblablement des défis de recrutement pour certains conseils scolaires de langue anglaise dans ces matières.

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

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

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 un collège frontalier américain ou ailleurs, les Canadiens provenant d'ailleurs au Canada et les néo-Canadiens formés à l'étranger.

La présente étude procure aux intervenants en éducation des renseignements sur la période de transition des diplômés en enseignement ayant le statut de membres actifs de la profession enseignante en Ontario. Les sondages permettent d'évaluer l'évolution de leur carrière sur un certain nombre d'années ainsi que les taux de chômage et de sous-emploi par programme, région ou langue. 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 dans les premières années de carrière.

Au cours des 16 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 des mises à jour périodiques sur la fluctuation de l'équilibre entre le nombre de postes disponibles et le nombre de pédagogues cherchant du travail.

Depuis le milieu des années 2000, elle a également mis en évidence les effets de la pénurie grandissante d'emplois pour les nouveaux membres de la profession, une situation maintenant en nette amélioration pour les pédagogues qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner ces quatre 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 des deux premières années de carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario comprennent des questions sous les rubriques suivantes : situation professionnelle, recherche d'emploi, emplois de rechange, affectations en enseignement, expérience en enseignement, opinions sur la formation à l'enseignement, perfectionnement professionnel, plans de carrière, réflexions au sujet de l'enseignement et renseignements démographiques.

Les sondages menés auprès des diplômés de l'Ontario qui enseignent depuis plus de deux ans et de ceux formés à l'extérieur de la province sont plus courts et ne couvrent que la situation professionnelle, l'expérience en enseignement, les plans de carrière, les réflexions au sujet de l'enseignement et les renseignements démographiques.

En mai et en juin 2017, quatre sondages distincts ont été effectués auprès des diplômés de 2016, 2015, 2014, 2013, 2012 et 2007 issus des facultés d'éducation de l'Ontario, ainsi qu'auprès des enseignants formés et autorisés à enseigner dans une autre province canadienne ou à l'étranger et ayant obtenu la certification en Ontario en 2015 et en 2016.

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

L'utilisation d'un vaste échantillonnage permet d'étayer l'analyse des groupes d'enseignants selon la région, les qualifications et la langue de formation à l'enseignement. Nous avons sondé toute la population des diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario certifiés en 2016. Des échantillons aléatoires représentaient 50 % des membres certifiés en 2015 toujours en règle et ayant une adresse électronique à jour. Dans le cas des diplômés des autres années, les échantillons aléatoires représentaient 25 % de chaque ensemble statistique.

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

Nous avons également invité tous les pédagogues formés à l'étranger ou ailleurs au Canada et ayant reçu l'autorisation

d'enseigner en Ontario en 2015 et en 2016 à participer au sondage.

Taux de réponse et marges d'erreur

Certaines réponses étaient incomplètes. Les questionnaires dont la première section portant sur les renseignements démographiques et la situation d'emploi était incomplète n'ont pas été inclus dans l'analyse. Ce procédé visait à réduire au minimum toute inexactitude pouvant découler de la

différence de temps imparti pour répondre au sondage.

Tous échantillons confondus, nous avons invité un total de 18 906 personnes à participer au sondage et reçu 3 420 réponses, soit une proportion de 18 % de l'ensemble des invitations. La marge d'erreur totale est de 1,5 %. Les taux de réponse pour les quatre sondages distincts varient entre 15 et 24 % et les marges d'erreur, entre 2,4 et 4 %.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/groupe	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Tous les groupes	18 906	3 420	18 %	1,5 %
Diplômés de l'Ontario de 2016	2 373	587	24	3,5
Diplômés de l'Ontario de 2015	5 010	937	18	2,9
Diplômés de l'Ontario de 2007, 2012, 2013 et 2014	9 234	1 425	15	2,4
Autres enseignants certifiés en 2016 et en 2015	2 289	471	23	4

* Le taux d'exactitude des résultats des sondages est de 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 18 % en 2017. 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 semblable au taux de un sur quatre du temps où les sondages se faisaient par la poste.

11. Renseignements démographiques

Diplômés de l'Ontario

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

Certains diplômés attendent une année ou plus avant de faire une demande

d'inscription. Le tableau ci-dessous illustre combien de temps ils attendent avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner. Les pourcentages les plus élevés de demandes d'inscription retardées en 2015 sont liés à la modification des exigences de la formation à l'enseignement cette année-là. Nombre d'enseignants ayant auparavant attendu avant de faire leur demande d'inscription l'ont fait en 2015, car ceux qui présentaient une demande à l'Ordre après août 2015 devaient satisfaire à des exigences supplémentaires.

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

	2016	2015	2014	2013	2012	2007
Diplôme obtenu la même année	90 %	80 %	92 %	92 %	91 %	95 %
Diplôme obtenu l'année précédente	6	13	6	5	6	3
Diplôme obtenu deux ans plus tôt	2	4	1	1	2	1
Diplôme obtenu plus de deux ans plus tôt	2	3	3	3	1	1

En raison de l'instauration du programme prolongé de quatre sessions en 2015, la cohorte de 2016 était largement réduite comparativement aux années précédentes. Elle comptait des diplômés du programme concurrent inscrits avant 2015 et un petit nombre de diplômés ayant emprunté la voie

rapide et ayant commencé aux termes des nouveaux règlements en 2015. Le tableau à la page suivante présente la répartition des autorisations d'enseigner octroyées en 2016 selon le programme de formation à l'enseignement suivi par les répondants.

Programme des répondants ayant terminé leur formation à l'enseignement en 2016

	Nombre de répondants	% des répondants
Programme prolongé de 2015	100	17 %
Programme avant 2015	487	83

Les réponses de chaque échantillon représentent celles des enseignants en début de carrière, sauf en ce qui concerne les pourcentages relativement élevés des diplômés d'un programme en français et en éducation technologique, lesquels découlent du choix de procéder à un suréchantillonnage de ces plus petits groupes dans les sondages d'avant 2016.

Nous avons reçu très peu de réponses en 2017 des diplômés de 2016 d'un programme en français de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa. Seule une poignée de diplômés de ces programmes ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2017, car les deux universités n'offraient pas de programme concurrent, et ni l'une ni l'autre n'offrait le programme prolongé avec option accélérée qui aurait permis à de tels candidats de terminer leurs études avant 2017.

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

	2016	2015	2014	2013	2012	2007
Primaire-moyen	49 %	46 %	46 %	42 %	38 %	46 %
Moyen-intermédiaire	20	20	16	17	15	19
Intermédiaire-supérieur	29	30	31	32	40	29
Éducation technologique	3	4	7	9	7	6

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

	2016	2015	2014	2013	2012	2007
Facultés d'éducation de l'Ontario	91 %	95 %	97 %	96 %	95 %	98 %
Programmes autorisés par consentement ministériel*	9	5	3	4	5	2

*Comprend le collège 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

	2016	2015	2014	2013	2012	2007
Anglais	98 %	86 %	80 %	78 %	83 %	80 %
Français	2	14	20	22	17	20

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

	2016	2015	2014	2013	2012	2007
Femme	82 %	76 %	76 %	75 %	71 %	78 %
Homme	18	23	24	24	29	22
Autre	< 1	< 1	< 1	< 1	< 1	< 1

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

	2016	2015	2014	2013	2012	2007
Une première carrière	83 %	73 %	69 %	64 %	66 %	60 %
Une deuxième carrière ou une vocation tardive	17	27	31	36	34	40

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

	2016	2015	2014	2013	2012	2007
18 à 24	54 %	15 %	< 1 %	< 1 %	0 %	0 %
25 à 34	37	66	77	69	67	39
35 à 44	5	12	14	19	21	38
45 à 54	4	6	6	12	9	14
55 à 64	0	1	1	< 1	2	6
65 +	0	0	0	0	0	< 1

*Le reste n'a pas voulu répondre.

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

2016	2015	2014	2013	2012	2007
1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	< 1 %

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

Enseignants néo-canadiens

Profils démographiques des répondants néo-canadiens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2015 et en 2016 :

Qualifications pour enseigner en Ontario, par cycles

Primaire-moyen	25 %
Moyen-intermédiaire	26
Intermédiaire-supérieur	41
Éducation technologique	< 1
Autre combinaison	8

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	79 %
Français	8
Autre	13

Genre

Femme	79 %
Homme	21

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Une première carrière	90 %
Une deuxième carrière ou une vocation tardive	10

Tranche d'âges

18 à 24 ans	1 %
25 à 34 ans	20
35 à 44 ans	43
45 à 54 ans	31
55 à 64 ans	2
65 ans et +	>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	3 %
Moins de un an	4
1 à 2 ans	11
3 à 5 ans	24
6 à 10 ans	23
Plus de 10 ans	35

Provinces et pays dans lesquels les répondants ont enseigné

Inde	23 %
États-Unis	12
Pakistan	5
Royaume-Uni	5
Philippines	4
Québec	4
Koweït	3
Australie	3
Albanie	3
Jamaïque	3
Roumanie	3
36 autres affichant 2 % ou moins	31

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)**Qualifications pour enseigner, par cycles**

Primaire-moyen	34 %
Moyen-intermédiaire	3
Intermédiaire-supérieur	54
Éducation technologique	1
Autre combinaison	8

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	97 %
Français	1
Autre	2

Genre

Femme	80 %
Homme	19
Autre	1

Tranche d'âges

18 à 24 ans	10 %
25 à 34 ans	66
35 à 44 ans	14
45 à 54 ans	5
55 à 64 ans	4

**Le reste n'a pas voulu répondre.*

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Une première carrière	74 %
Une deuxième carrière ou une vocation tardive	26

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

Aucune	52 %
Moins de un an	7
1 à 2 ans	18
3 à 5 ans	5
6 à 10 ans	10
Plus de 10 ans	8

Provinces et pays dans lesquels les répondants ont enseigné

Royaume-Uni	23 %
États-Unis	15
Australie	12
Québec	10
Alberta	8
Manitoba	5
Colombie-Britannique	5
8 autres affichant 2 % ou moins	20

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

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

Qualifications pour enseigner, par cycles

Primaire-moyen	46 %
Moyen-intermédiaire	1
Intermédiaire-supérieur	45
Éducation technologique	0
Autre combinaison	7

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	100 %
Français	0
Autre	0

Genre

Femme	76 %
Homme	24

Tranche d'âges

18 à 24 ans	4 %
25 à 34 ans	62
35 à 44 ans	30
45 à 54 ans	4
55 à 64 ans	0

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Une première carrière	58 %
Une deuxième carrière ou une vocation tardive	42

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

Aucune	60 %
Moins de un an	13
1 à 2 ans	6
3 à 5 ans	14
6 à 10 ans	6
Plus de 10 ans	1

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

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

Qualifications pour enseigner 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	75 %
Français	23
Français et anglais	2

Genre

Femme	70 %
Homme	30

Tranche d'âges

18 à 24 ans	7 %
25 à 34 ans	43
35 à 44 ans	31

Tranche d'âges

45 à 54 ans	14
55 à 64 ans	5

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Une première carrière	89 %
Une deuxième carrière ou une vocation tardive	11

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

Aucune	9 %
Moins de un an	11
1 à 2 ans	21
3 à 5 ans	11
6 à 10 ans	39
Plus de 10 ans	9

Provinces et pays dans lesquels les répondants ont enseigné

Québec	26 %
Alberta	24
Colombie-Britannique	8
Saskatchewan	8
Nouveau-Brunswick	8
Nouvelle-Écosse	5
Manitoba	5
6 autres affichant 2 % ou moins	16

Enseignants autochtones

Les répondants ayant choisi de s'identifier comme Autochtones représentent 4,3 % des diplômés de l'Ontario ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 et aussi 3 % des Ontariennes et Ontariens ayant répondu aux quatre sondages.

Groupe sondé	Total des réponses	S'identifient comme Autochtones	% Autochtones
Diplômés de l'Ontario, certifiés en 2016	587	25	4,3 %
Diplômés de l'Ontario, certifiés en 2015	937	39	4,2
Diplômés de l'Ontario, certifiés avant 2015	1425	127	1,9
Ontariens formés ailleurs	164	4	2,4
Total	3 113	95	3

Points culminants du sondage des enseignants autochtones de l'Ontario

- Tous les enseignants autochtones ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016 résidaient en Ontario au moment de répondre au sondage 2017; dans les années précédentes, le pourcentage était de 88 %.
- Parmi les diplômés autochtones d'une faculté de l'Ontario en 2016, un sur quatre (24 %) dit ne pas avoir cherché du travail pendant l'année scolaire 2016-2017.
- Parmi ceux qui étaient actifs sur le marché de l'emploi en enseignement, 21 % ont affirmé ne pas avoir d'emploi pendant la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, tandis que 32 % ont rapporté être sous-employés, des pourcentages plus élevés que les 14 et 24 % enregistrés pour l'ensemble des diplômés de l'Ontario en première année de carrière.
- Parmi les diplômés autochtones ayant obtenu l'autorisation d'enseigner entre 2012 et 2015 et actifs sur le marché de l'emploi en enseignement, seulement 2 % disent être au chômage et 25 % affirment être sous-employés — une situation d'emploi plus favorable que les 8 % au chômage et 25 % sous-employés enregistrés pour l'ensemble des diplômés de l'Ontario de leur deuxième à cinquième année de carrière.
- Parmi les répondants de 2016 occupant un emploi, 15 % indiquent qu'ils enseignent dans des écoles des Premières Nations; ce pourcentage baisse à 11 % pour les diplômés de l'Ontario dans leur deuxième à cinquième année de carrière.
- Du groupe d'enseignants autochtones ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2016, 28 % ont suivi le programme de formation à l'enseignement pour les personnes d'ascendance autochtone et 4 % le programme d'enseignement d'une langue autochtone; 32 % ont suivi un de ces programmes et/ou des cours pour enseigner les études ou les langues autochtones comme matière secondaire. Seulement 8 % des enseignants dans leur deuxième à cinquième année de carrière ont obtenu l'une de ces qualifications.

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 du Niagara (New York)

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

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

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

Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario – Diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario ou d'un programme de formation à l'enseignement autorisé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario

Diplômés d'un programme en anglais – Diplômés d'un programme de formation à

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marché de l'emploi en enseignement en Ontario – Bassin de postes disponibles en enseignement aux paliers élémentaire et secondaire, dans une école financée par les fonds publics ou dans une école privée en Ontario

Plein emploi – Enseignant actif sur le marché de l'emploi durant l'année scolaire qui ne se

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

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

Programmes de formation à l'enseignement autorisés par le ministère de l'Éducation – Programmes de formation à l'enseignement ayant une autorisation particulière du Ministère, comme les programmes de l'Université Charles-Sturt, de l'Université du Niagara (Ontario), du Collège universitaire Tyndale et de l'Université de l'État de New York à Potsdam (Ontario); incorporé à cette définition à des fins d'analyse : le Collège universitaire Redeemer, aussi autorisé, mais en vertu d'une loi 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 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 priorité majeure dans leur carrière.

Chacune de ces affirmations ayant 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 de fortement en accord à fortement en désaccord, et le détail des résultats sont présentés en annexe. Ces derniers sont présentés séparément pour les enseignantes et enseignants en première année de carrière ayant surtout un emploi à l'élémentaire ou au secondaire.

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 3,5 à 3,7), et ce, pour la plupart des points ayant trait aux connaissances et compétences pédagogiques fondamentales. Certains points ont obtenu une évaluation négative (moyenne de 2,6 à 3,4).

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

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

Réponses : très en accord = 5; plutôt en accord = 4; ni en accord ni en désaccord = 3; plutôt en désaccord = 2; très en désaccord = 1.

4,0 à 4,2

Planification de leçons

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

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

Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'une ambiance positive

Observation d'enseignants d'expérience

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

3,5 à 3,9

*Motivation des élèves**

*Stratégies d'enseignement**

*Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants**

Mentorat et rétroaction sur mon enseignement

*Pédagogie en lecture et en littérature**

Loi en éducation et normes d'exercice

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum

Lien entre la théorie et la pratique

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Connaissance du contexte de l'Ontario

*Enseignement par questionnement**

Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement

*Programme et pédagogie en mathématiques**

*Observation, mesure et évaluation des élèves**

Cours sur les fondements de l'éducation

*Planification de programmes**

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation

Relations professionnelles entre collègues

Gestion de classe et organisation*

3,0 à 3,4

Éducation de l'enfance en difficulté

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

*Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers**

Participation des parents et communication avec eux

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

2,1 à 2,9

Santé mentale, dépendances et bien-être ***

Appui aux apprenants de l'anglais ***

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 et plus)*

***Parmi les évaluations les plus faibles des enseignants à l'élémentaire concernant leur propre préparation (3,4 et moins)*

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

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

Réponses : très en accord = 5; plutôt en accord = 4; ni en accord ni en désaccord = 3; plutôt en désaccord = 2; très en désaccord = 1.

4,0 à 4,1

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

Planification de leçons

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

3,5 à 3,9

Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'une ambiance positive

Observation de collègues expérimentés

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Loi en éducation et normes d'exercice

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

*Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants**

*Stratégies d'enseignement**

Connaissance du contexte de l'Ontario

*Motivation des élèves**

Mentorat et rétroaction sur mon enseignement

Cours sur les fondements de l'éducation

*Observation, mesure et évaluation des élèves**

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum

Planification de programmes

Enseignement fondé sur le questionnement

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation

Lien entre la théorie et la pratique

3,0 à 3,4

Pédagogie en lecture et en littérature

Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement

*Éducation de l'enfance en difficulté**

*Gestion de classe et organisation**

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

*Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers**

*Appui aux apprenants du français**

Relations professionnelles entre collègues

*Santé mentale, dépendances et bien-être**

Participation des parents et communication avec eux

*Appui aux apprenants de l'anglais***

2,1 à 2,9

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

*Programme et pédagogie en mathématiques***

Suppléance à la journée

*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 et plus)*

***Parmi les évaluations les plus faibles des enseignants au secondaire concernant leur propre préparation (3,4 et moins)*

Enseignants à l'élémentaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

Réponses : très en accord = 5; plutôt en accord = 4; ni en accord ni en désaccord = 3; plutôt en désaccord = 2; très en désaccord = 1.

4,0 à 4,3

Planification de leçons

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

Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'une ambiance positive

Relations professionnelles entre collègues

Motivation des élèves

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

Stratégies d'enseignement

Observation d'enseignants d'expérience

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

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants

Mentorat et rétroaction sur mon enseignement

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum

3,8 à 3,9

Gestion de classe et organisation

Pédagogie en lecture et en littérature

Lien entre la théorie et la pratique

Programme et pédagogie en mathématiques

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Observation, mesure et évaluation des élèves

Planification de programmes

Connaissance du contexte de l'Ontario

Enseignement par questionnement

Loi en éducation et normes d'exercice

Cours sur les fondements de l'éducation

3,5 à 3,7

*Suppléance à la journée**

Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation

Éducation de l'enfance en difficulté

Participation des parents et communication avec eux

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers

*Appui aux apprenants du français**

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

2,6 à 3,4

*Santé mentale, dépendances et bien-être**

*Appui aux apprenants de l'anglais**

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

*Enseignement dans les classes à années multiples**

*Préparation des bulletins**

**Parmi les évaluations moins que positives en matière de formation à l'enseignement chez les enseignants à l'élémentaire (2,9 ou moins)*

Enseignants au secondaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

Réponses : très en accord = 5; plutôt en accord = 4; ni en accord ni en désaccord = 3; plutôt en désaccord = 2; très en désaccord = 1.

4,0 à 4,2

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

Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'une ambiance positive

Planification de leçons

Motivation des élèves

Appui aux apprenants du français

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement

Relations professionnelles entre collègues

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

Stratégies d'enseignement

Observation d'enseignants d'expérience

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants

3,8 à 3,9

Observation, mesure et évaluation des élèves

Gestion de classe et organisation

Planification de programmes

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

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum

Mentorat et rétroaction sur mon enseignement

*Suppléance à la journée**

Loi en éducation et normes d'exercice

Lien entre la théorie et la pratique

Cours sur les fondements de l'éducation

3,5 à 3,7

Participation des parents et communication avec eux

Connaissance du contexte de l'Ontario

Enseignement par questionnement

Santé mentale, dépendances et bien-être

Pédagogie en lecture et en littérature

Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement

Éducation de l'enfance en difficulté

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation

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

2,6 à 3,4

Appui aux apprenants de l'anglais

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

*Programme et pédagogie en mathématiques**

*Préparation des bulletins**

*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 (2,9 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 : très en accord = 5; plutôt en accord = 4; ni en accord ni en désaccord = 3; plutôt en désaccord = 2; très en désaccord = 1.

4,0 à 4,2

Gestion de classe et organisation
Observation, mesure et évaluation des élèves
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
*Santé mentale, dépendances et bien-être**
Planification de programmes
Pédagogie en lecture et en littérature
Stratégies d'enseignement
*Préparation des bulletins**
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
Enseignement par questionnement
Motivation des élèves
Programme et pédagogie en mathématiques
*Appui aux apprenants de l'anglais**
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers

3,7 à 3,9

*Appui aux apprenants du français**
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'une ambiance positive
Observation d'enseignants d'expérience
Participation des parents et communication avec eux
*Enseignement dans les classes à années multiples**
Perspectives, cultures, histoires et savoir des Premières Nations, des Métis et des Inuits
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement

3,5 à 3,6

Lien entre la théorie et la pratique
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum
Connaissance du contexte de l'Ontario
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Planification de leçons

3,1 à 3,4

Éducation de l'enfance en difficulté
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation
*Suppléance à la journée**
Cours sur les fondements de l'éducation
Relations professionnelles entre collègues
Loi en éducation et normes d'exercice
**Parmi les évaluations moins que positives en matière de formation à l'enseignement chez les enseignants à l'élémentaire (2,9 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 : très en accord = 5; plutôt en accord = 4; ni en accord ni en désaccord = 3; plutôt en désaccord = 2; très en désaccord = 1.

4,0 à 4,1

Santé mentale, dépendances et bien-être
Appui aux apprenants du français
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants
Observation, mesure et évaluation des élèves
Motivation des élèves
Stratégies d'enseignement
Gestion de classe et organisation
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la différenciation pédagogique
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers
Éducation de l'enfance en difficulté

3,7 à 3,9

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Écoles sécuritaires et inclusives, et création d'une ambiance positive
Pédagogie en lecture et en littérature
*Perspectives, cultures, histoires et savoir des Premières Nations, des Métis et des Inuits**
Planification de programmes
Appui aux apprenants de l'anglais
Observation d'enseignants d'expérience
Recherches, données et évaluations fondées sur le questionnement
Enseignement par questionnement
Mentorat et rétroaction sur mon enseignement
Lien entre la théorie et la pratique

3,5 à 3,6

Participation des parents et communication avec eux
Planification de leçons
*Préparation des bulletins**
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves

3,3 à 3,7

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation
Connaissance du contexte de l'Ontario
Relations professionnelles entre collègues
*Enseignement dans les classes à années multiples**
*Suppléance à la journée**
Cours sur les fondements de l'éducation
*Programme et pédagogie en mathématiques**
Loi en éducation et normes d'exercice
**Parmi les évaluations moins que positives en matière de formation à l'enseignement chez les enseignants au secondaire (2,9 ou moins)*

Les sondages 2017 ont confirmé 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 enseignantes et enseignants francophones tirent parti d'une forte demande comparativement à l'offre annuelle. Le chômage en première année de carrière a été très bas pour ces enseignants au cours des trois dernières années.

La situation d'emploi s'améliore aussi grandement pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais en début de carrière, particulièrement pour ceux qui sont qualifiés pour enseigner les mathématiques et les sciences aux cycles intermédiaire-supérieur.

Pour le reste de la présente décennie, il y aura beaucoup moins de nouveaux enseignants en Ontario chaque année et l'on s'attend à ce que les départs à la retraite se multiplient progressivement.

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



Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario

Fixer la norme pour un
enseignement de qualité

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

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