



Ontario
College of
Teachers

Ordre des enseignantes
et des enseignants
de l'Ontario

Transition à l'enseignement 2020



Transition à l'enseignement 2020

Le faible taux de chômage chez les enseignantes et enseignants en début de carrière en 2020 se poursuit et confirme que le surplus de personnel enseignant en Ontario, qui dure depuis dix ans, tire à sa fin.

Les enseignants dont la langue d'enseignement est le français sont en forte demande; les plus récentes données sur l'emploi confirment des pénuries pour ce groupe de pédagogues.

Les enseignants de français langue seconde (FLS) sont aussi en forte demande, comme l'indiquent les pénuries partout dans la province.

Le taux de chômage des enseignants anglophones en première année de carrière se situe maintenant à 8 %, soit bien en deçà des 34 % déclarés en 2016. Toutefois, la précarité des conditions contractuelles persiste pendant des années pour de nombreux enseignants de conseils scolaires de langue anglaise qui n'ont pas les qualifications pour enseigner le FLS.

En 2020, un taux de chômage plus élevé a été observé chez les enseignantes et enseignants aux cycles intermédiaire-supérieur et moyen-intermédiaire. La raison en est l'augmentation du nombre d'élèves par classe au secondaire qui a eu lieu pendant l'année scolaire 2019-2020 en Ontario, ce qui est venu interrompre temporairement le resserrement à long terme du marché de l'emploi pour le personnel enseignant du secondaire. Les récentes ententes avec le corps enseignant ont fixé le nombre d'élèves moyen par classe pour les prochaines années. La forte augmentation du sous-emploi chez les enseignants figurant sur les listes de suppléance, causée par la fermeture des écoles en mars 2020, est, espérons-le, un évènement isolé.

Les pénuries d'enseignantes et d'enseignants au cours des prochaines années seront beaucoup plus importantes que celles que nous observons depuis quelques années chez les enseignants francophones.

Frank McIntyre
Elizabeth Malczak



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



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



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



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



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



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



Français langue seconde et programmes en français - explications :

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

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

Conformément à l'article 23 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, les élèves dont les parents sont titulaires du statut d'ayant droit sont automatiquement admis dans une école de langue française. Dans ces écoles, le programme est enseigné exclusivement en français, à l'exception des cours d'anglais. Les écoles de langue française en Ontario ont pour mandat de protéger, d'améliorer et de transmettre la culture et la langue françaises.

Table des matières

1. Sommaire	1
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	4
Points saillants du sondage de 2020	9
Contexte : marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les diplômés de l'Ontario en début de carrière	14
Processus d'embauche dans les conseils scolaires de langue anglaise	17
2. Situation de l'emploi en Ontario	19
Les enseignants en début de carrière conservent les gains récents sur le plan de l'emploi en 2020	19
La fermeture des écoles en mars 2020 interrompt la jeune carrière de nombreux nouveaux enseignants	25
Le taux de chômage augmente aux cycles du secondaire	28
Les enseignants en première année de carrière signalent un taux de chômage légèrement plus élevé dans toutes les régions de l'Ontario	30
Le taux de chômage augmente légèrement chez les enseignants anglophones et les enseignants de français langue seconde; aucun diplômé d'un programme en français ne se déclare au chômage, et ce, pour la quatrième année consécutive	35
Les emplois permanents en enseignement diminuent dans la plupart des cas chez les enseignants dans leurs premières années de carrière	39
Les qualifications en matière de langue d'enseignement influent sur le rythme de progression de la carrière	40
Les différences en matière d'employeur et de langue ralentissent la progression de la carrière des enseignants non qualifiés pour enseigner le français langue seconde dans les conseils scolaires de langue anglaise	42
La part des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario dans les emplois des enseignants en première année de carrière est en baisse en 2020, les écoles indépendantes ayant presque doublé leur part des embauches de nouveaux enseignants	45
Malgré une légère augmentation des mesures en faveur de l'enseignement à l'extérieur de la province en 2020, le nombre de diplômés en enseignement qui travaillent ailleurs est nettement inférieur à celui des années de surplus d'enseignants	47
Différentes situations d'emploi pour les enseignantes et enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés et formés au Canada ou à l'étranger qui résident dans la province	50
Situation d'emploi selon le genre et l'ascendance autochtone	55

3.	Recherche d'emploi et autres emplois	56
	Comme le marché de l'emploi de l'Ontario s'améliore, un plus grand nombre de nouveaux enseignants limitent leur recherche d'emploi à leurs conseils scolaires préférés	56
	Moins de suppléments de revenu avec d'autres emplois	60
4.	Expérience en enseignement au cours des premières années de carrière	63
	Affectations variées au cours de la première année de carrière; la majorité du personnel enseignant commence sur des listes de suppléance à la journée	63
	Les affectations des enseignants en première année de carrière sont considérées comme appropriées	65
	Moins d'enseignants en début de carrière sont inquiets pour leur emploi et plus d'enseignants sont optimistes quant à leur carrière	65
5.	Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement	67
	Les récents diplômés ont une opinion positive de la formation à l'enseignement	67
	Contenu et domaines de compétences ciblés	68
	L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé	70
	Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière	73
6.	Suppléance à la journée	77
	Moins d'enseignants en première année de carrière résidant en Ontario commencent leur carrière sur des listes de suppléance à la journée	77
	La fermeture des écoles réduit la moyenne des affectations hebdomadaires des suppléants à la journée	79
	L'expérience de suppléance à la journée des enseignants anglophones de l'Ontario s'améliore avec la diminution du surplus d'enseignants sur le marché de l'emploi	81
	Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants	83
7.	Attachement à la profession	87
	Le taux élevé de non-renouvellement des autorisations d'enseigner en Ontario commence à diminuer, car la demande d'enseignants augmente par rapport à l'offre	87
8.	Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français	91
	Contexte de l'offre de formation à l'enseignement en français	91
	Le taux de réponse des diplômés d'un programme en français est nettement supérieur à celui des dernières années	92

Tous les diplômés francophones ont été embauchés comme enseignants à l'élémentaire ou au secondaire pendant l'année scolaire 2019-2020	92
Un diplômé sur cinq d'un programme en français de l'Ontario enseigne à l'extérieur de la province pendant sa première année de carrière	94
Les diplômés d'un programme en français de l'Ontario obtiennent rapidement un poste permanent en enseignement	95
Les enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner et détenant des titres de compétence en formation à l'enseignement en français de l'extérieur de la province trouvent aussi rapidement un emploi ou un poste permanent dans leur domaine	97
9. Conclusions	98
10. Méthodologie	101
Objectif et parrainage de l'étude	101
Conception du sondage et mode de distribution	102
Plan d'échantillonnage et administration des sondages	102
Taux de réponse et marges d'erreur	103
11. Données démographiques	105
Diplômés de l'Ontario	105
Enseignants nouvellement arrivés au Canada	108
Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger (sauf les collègues frontaliers de l'État de New York) (N = 81)	109
Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans l'État de New York près de la frontière canadienne (N = 42)	109
Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario (N = 58)	110
12. Glossaire	112
13. Annexe 1	115
Évaluation des connaissances professionnelles et des compétences pédagogiques de base	115
14. Annexe 2	122
Départs à la retraite annuels du personnel enseignant et nouvelle méthode de prévision des départs à la retraite	122

1. Sommaire

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

Les sondages annuels sur la transition à l'enseignement portent sur un échantillon de divers sous-groupes de personnes autorisées à enseigner dans les écoles élémentaires et secondaires de la province de l'Ontario. Chaque année, nous sélectionnons des échantillons d'enseignants en début de carrière parmi ceux qui ont reçu leur formation à l'enseignement de l'une des manières suivantes :

- dans une faculté d'éducation financée par les fonds publics de l'Ontario;
- en suivant un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario dans un établissement spécialement autorisé à exercer ses activités dans la province par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario;
- dans une autre province ou à l'étranger.

En mai 2020, nous avons envoyé un lien vers notre sondage à des enseignantes et enseignants qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner initiale de l'Ordre en 2010 et entre 2015 et 2019, et qui étaient membres en règle à ce moment-là. Au total, 4 014 enseignants y ont participé. Le taux de réponse est de 17 à 30 % des échantillons, avec une moyenne globale de 22 %. La marge d'erreur globale des résultats est de 1,4 %, variant de 2,2 à 4,3 % pour chaque composante individuelle du sondage, 19 fois sur 20.

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

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/ groupe	Taille de l'échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur* (en %)
Tous les groupes	18 362	4 014	22	1,4
Diplômés de l'Ontario de 2019	4 513	1 353	30	2,2
Diplômés de l'Ontario de 2018	2 573	605	24	3,5
Diplômés de l'Ontario de 2010, de 2015, de 2016 et de 2017	9 432	1 650	17	2,2
Diplômés formés à l'extérieur de la province en 2018 et en 2019	1 844	406	22	4,3

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

Les résultats du sondage auprès des diplômés d'un programme en français reflètent des groupes moins nombreux

et des taux de réponse plus bas, ainsi que des marges d'erreur plus élevées.

Diplômés d'un programme en français en Ontario

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur (en %)
Toutes les années	1 688	300	18	5,7
2019	321	62	19	12,5
2018	317	46	15	14,5
2010, 2015, 2016 et 2017	1 050	192	18	7,1

*Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 50 en 2019, 30 en 2018 et 153 de 2010 à 2017.

Les résultats concernant les diplômés en éducation technologique représentent également moins d'enseignants, et les marges d'erreur sont plus élevées pour ce sous-groupe.

Diplômés en éducation technologique

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants*	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur* (en %)
Toutes les années	589	102	17	8,8
2019	61	25	41	15,2
2018	67	16	24	21,5
2010, 2015, 2016 et 2017	461	61	13	11,7

* Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 24 en 2019, 16 en 2018 et 57 de 2010 à 2017.

Ce rapport au sujet du sondage 2020 porte sur les enseignantes et enseignants résidant en Ontario et sur ceux qui vivaient dans d'autres provinces et à l'étranger au moment de la collecte des réponses. Il traite de l'emploi dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario, dans les écoles indépendantes de l'Ontario et les écoles d'autres provinces et à l'étranger. Il comprend aussi les plans de carrière de ceux qui ne se trouvent pas sur le marché de l'emploi en enseignement au moment du sondage.

Pour comprendre les présentations qui suivent, il faut examiner l'approche suivante des résultats compilés pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario certifiés en 2019. Nous commençons par présenter les taux de chômage et de sous-emploi pour l'ensemble des répondants qui ont cherché un emploi en enseignement au cours de l'année scolaire 2019-2020.

Cette présentation détaillée des données porte sur la situation d'emploi de ceux qui disent avoir cherché un emploi en enseignement, peu importe

qu'ils résident en Ontario ou ailleurs, qu'ils aient cherché un emploi en enseignement uniquement dans des écoles indépendantes, des écoles financées par les fonds publics ou les deux, et qu'ils aient cherché un emploi en enseignement dans la province, ailleurs ou les deux. Le rapport fournit ensuite plus de détails sur les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement basé en Ontario qui habitaient dans la province au moment du sondage et qui y enseignaient ou y cherchaient activement un emploi. Par la suite, nous poussons plus loin l'analyse en présentant des données sur les enseignants employés dans les conseils scolaires de l'Ontario et sur des sous-groupes dans différents types de conseils scolaires.

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

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

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

Les sondages de 2014 et de 2015 montrent un renversement de la tendance en comptabilisant une baisse des taux de chômage. Pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français, ainsi que pour les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais qualifiés pour enseigner le FLS, le surplus était chose du passé et une nouvelle pénurie semblait entamée. Le surplus s'est maintenu pour les enseignants anglophones, mais son importance a diminué d'année en année.

Les départs à la retraite sont la cause principale de l'offre de postes permanents à pourvoir dans les écoles de l'Ontario. Dans une moindre mesure, les enseignants en préretraite, les modifications politiques en matière de financement des conseils scolaires et la variation des inscriptions dans les écoles élémentaires et secondaires ont aussi des répercussions sur le nombre de postes qui s'offrent au personnel enseignant en début de carrière.

Au cours des dernières années, les changements de politiques, de financement et de données démographiques des élèves ont eu tendance à modérer la contribution collective de ces facteurs dans leurs répercussions sur le nombre global d'emplois en enseignement à pourvoir dans la province. De plus, certains anciens enseignants qui reviennent sur le marché du travail dans la province remplacent une partie de la main-d'œuvre perdue chaque année en raison des départs en préretraite. Aussi, les données démographiques des élèves de l'élémentaire et du secondaire changent lentement au fil du temps. Par conséquent, le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui prennent leur retraite dicte largement la demande de nouveau personnel enseignant chaque année².

Le graphique ci-après illustre les fluctuations de l'offre et de la demande de remplacement du

2 Dans ce contexte, «nouveau personnel enseignant» ou «nouveaux enseignants» désigne les nouveaux membres certifiés de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, y compris les nouveaux diplômés de l'Ontario et les membres de la profession formés dans un autre territoire de compétence qui obtiennent l'autorisation d'enseigner dans la province et qui y cherchent un poste permanent, un contrat de remplacement à long terme ou de la suppléance à la journée.

personnel enseignant à partir de 1998 et les prévisions jusqu'en 2022³.

Les départs à la retraite⁴ se sont multipliés de 1998 à 2002 en Ontario, ce qui a entraîné une augmentation des offres d'emploi permanent en enseignement. De nombreux conseils scolaires de l'Ontario, cherchant à remédier au fait que le nombre de nouveaux enseignants ne suffit pas à la demande, ont activement recruté d'anciens enseignants pour les réintégrer dans la profession. La plus grande partie du personnel enseignant nouvellement certifié a obtenu un emploi permanent⁵ assez facilement et hâtivement dans sa carrière, et ce, dans toutes les régions de la province.

Au cours de cette période de cinq ans, l'Ontario a connu un nombre record de départs à la retraite d'enseignantes et d'enseignants, soit environ 7 200 personnes par année, en moyenne. De plus, les enseignants embauchés en masse dans les années 1960 et au début des années 1970 ont atteint l'âge de la retraite. Il en résulte une vague de départs à la retraite du personnel enseignant qui s'explique par les données démographiques sur l'âge des enseignants. Cette vague a pris de l'ampleur et déferlé sur une période de cinq ans en raison d'un plan bonifié

de retraite anticipée offert, en 1998, aux membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. À l'époque, les nouveaux enseignants accédaient à la profession chaque année en nombre bien inférieur à celui de la décennie suivante.

Dans la plupart des conseils scolaires de langue française et de langue anglaise, aux paliers élémentaire et secondaire, et dans chaque région de la province, les départs à la retraite des enseignantes et enseignants ont laissé un nombre inhabituellement élevé de postes vacants. Cette vague de départs à la retraite a créé de nombreux postes à pourvoir pour les quelque 9 200 enseignants nouvellement certifiés en moyenne chaque année en Ontario, soit environ 2 000 de plus que le nombre annuel de départs à la retraite. Cette différence était suffisante pour permettre aux conseils scolaires de pourvoir les postes vacants. Tout au long de cette période, le taux de chômage des enseignants en début de carrière a été très faible.

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

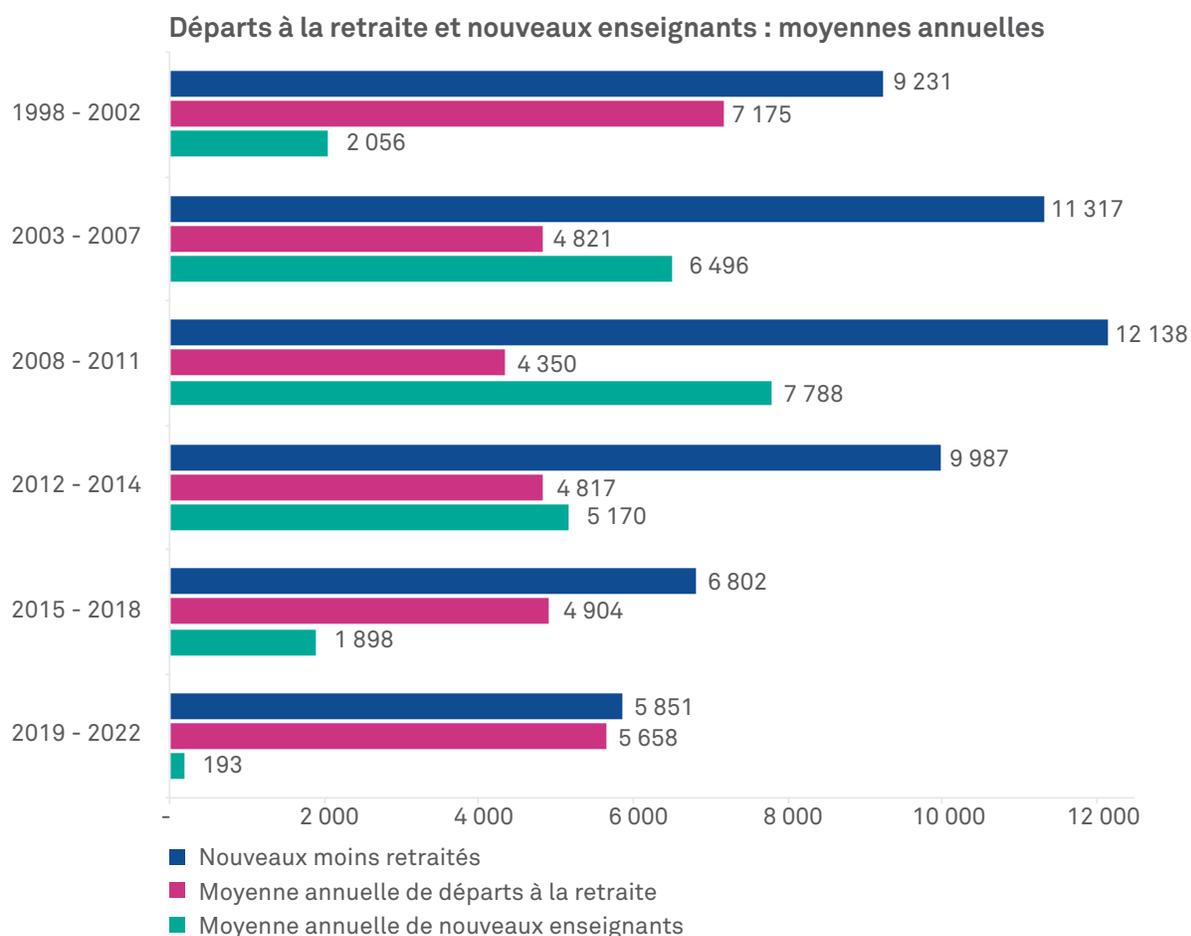
3 L'annexe 2 de ce rapport présente la méthodologie utilisée pour établir les prévisions.

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

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

certifiés en Ontario a augmenté. Avec la hausse du financement provincial des facultés d'éducation de l'Ontario, le nombre de nouveaux diplômés de ces facultés s'est multiplié chaque année. Un plus grand nombre d'enseignants ont obtenu un diplôme d'un programme offert en Ontario en vertu d'un consentement ministériel et d'un programme offert dans un collège frontalier américain. Plus d'Ontariens

ont suivi leur formation à l'enseignement en Australie, au Royaume-Uni ou ailleurs à l'étranger, puis sont revenus en Ontario pour obtenir leur autorisation d'enseigner et exercer leur profession. Davantage d'enseignants ont également quitté d'autres provinces et pays pour s'installer en Ontario et y reprendre ou commencer leur carrière en enseignement.



Le marché de l'emploi du personnel enseignant anglophone en Ontario est devenu plus concurrentiel à partir de 2005, et la concurrence s'est ensuite accrue chaque nouvelle année scolaire. Les débouchés pour les nouveaux enseignants, en particulier ceux qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen, étaient de plus en plus limités en raison du nombre sans cesse croissant de nouveaux pédagogues.

Chaque année, de plus en plus d'enseignants nouvellement certifiés se déclaraient au chômage. Un plus grand nombre d'entre eux mettaient plus de temps à passer des listes de suppléance à la journée à des contrats à terme et à des emplois permanents, de même qu'à passer d'une charge d'enseignement à temps partiel à une charge à temps plein. Au fur et à mesure que les enseignantes et enseignants sous-employés des années précédentes continuaient de chercher de la suppléance à la journée, du remplacement à long terme ou un poste permanent, chaque cohorte de diplômés en enseignement suivante en Ontario et d'autres enseignants nouvellement certifiés dans la province se heurtaient à un marché de l'emploi de plus en plus saturé.

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

de la décennie, ce nombre a augmenté de façon importante à 6 500 pour atteindre près de 7 800 chaque année de 2008 à 2011, soit presque quatre fois plus que l'écart qui prévalait dans la décennie précédente.

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

Pendant ce temps, le nombre d'inscriptions aux programmes consécutifs de formation à l'enseignement a fortement chuté en raison de la concurrence accrue sur le marché de l'emploi en enseignement dans la province. D'un sommet d'environ 16 500 inscriptions par année en 2007, ce chiffre est passé à moins de 9 500 en 2013 et en 2014.

De 2012 à 2014, après une décennie de croissance stable, la situation des nouveaux enseignants certifiés en Ontario a commencé à se renverser. Le nombre de nouveaux diplômés de l'Ontario devenant membres de l'Ordre a baissé de près de 10 % comparativement à la moyenne des quatre années précédentes. Le nombre de nouveaux enseignants certifiés sortant annuellement des collèges frontaliers américains a baissé brusquement de plus de 60 %. Parallèlement, le nombre de nouveaux

membres de l'Ordre formés ailleurs que dans la province a chuté de plus de 40 %.

De 2012 à 2014, environ 2 150 personnes de moins ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario par rapport à la moyenne annuelle de 2008 à 2011, soit une baisse globale de 18 %.

Au cours de ces trois années, les départs à la retraite ont augmenté quelque peu, soit d'environ 450 par année comparativement à la période précédente de quatre ans. En raison de la diminution du nombre de nouveaux enseignants, d'une part, et de l'augmentation de la demande causée par les départs à la retraite, d'autre part, le surplus annuel moyen est passé de près de 7 800 au cours de la période précédente à moins de 5 200 de 2012 à 2014.

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

1998 et 2002, période suivant la brève pénurie de personnel enseignant; les conseils scolaires avaient alors intensifié leurs efforts de recrutement pour pourvoir les postes vacants en raison des départs à la retraite.

Les exigences accrues fixées pour la formation à l'enseignement en 2015 ont eu pour conséquence d'allonger le programme consécutif de deux à quatre sessions. Le nombre annuel d'inscriptions au programme du baccalauréat en éducation consécutif dans les facultés d'éducation de l'Ontario a nettement chuté, passant d'environ 9 500 en 2014 à 4 300 en 2015. Avec le renforcement du marché de l'emploi en enseignement en Ontario, le nombre d'étudiants dans les facultés a de nouveau augmenté en 2019 pour atteindre environ 7 000, mais a diminué en 2020 à moins de 6 300.

L'Ontario entame maintenant une période de plusieurs années pendant lesquelles le nombre d'enseignants ayant nouvellement obtenu l'autorisation d'enseigner sera à peu près égal au nombre de départs à la retraite prévus. Ce presque équilibre entre l'offre de nouveau personnel enseignant et la demande de remplacement est une situation totalement différente de celle des 20 dernières années. Étant donné qu'un certain nombre d'enseignants nouvellement certifiés chaque année reportent la pratique de l'enseignement pour poursuivre leurs études ou quittent l'Ontario pour des raisons personnelles et vont enseigner ailleurs ou décident de poursuivre une carrière autre que l'enseignement

à l'élémentaire ou au secondaire, le nombre de nouveaux enseignants sur le marché du travail sera insuffisant pour répondre aux besoins en recrutement des conseils scolaires. La croissance des inscriptions à l'élémentaire et au secondaire exacerbera ces pénuries dans certaines régions de la province.

Les résultats de notre sondage de 2020 suggèrent que le surplus d'enseignants accumulé au cours des quelques dernières années est maintenant presque entièrement épuisé. Les prévisions indiquent que les départs à la retraite des enseignants actifs de l'Ontario membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario seront en moyenne d'au moins 5 800 par an au cours des prochaines années⁶. À moins qu'il n'y ait une augmentation de l'offre dans une ou plusieurs des diverses sources de personnel enseignant en Ontario, les pénuries d'enseignants dépasseront largement celles des enseignants de français et de FLS connues au cours des dernières années.

Un nombre plus important que prévu de membres en règle de l'Ordre en 2019 n'ont pas payé leur cotisation annuelle en 2020. En Ontario, plus de 3 500 enseignants de plus qu'en 2019 n'ont pas renouvelé leur autorisation d'enseigner en 2020. Cette augmentation du non-renouvellement des autorisations d'enseigner est évidente chez les

membres de l'Ordre en début, milieu et fin de carrière. Ces retraits de l'admissibilité à l'enseignement exacerbent la pénurie d'enseignants pour l'année scolaire 2020-2021 déjà déterminée dans nos prévisions.

Points saillants du sondage de 2020

Les résultats de notre plus récent sondage confirment que le taux de chômage et les autres mesures en début de carrière restent beaucoup plus positifs en 2020 que dans les années précédentes. Le sous-emploi accru dans les différents cycles et l'augmentation du taux de chômage des enseignantes et enseignants du secondaire au cours de l'année scolaire 2019-2020 reflètent des facteurs uniques et temporaires qui ont interrompu les tendances pluriannuelles du marché découlant de la diminution de l'offre de nouveau personnel enseignant qui se poursuivra néanmoins dans les années à venir. La compréhension de ces facteurs permet d'interpréter les points saillants du sondage de 2020 présentés ci-dessous.

À la mi-mars 2020, les écoles de l'Ontario ont fermé leurs portes afin de limiter les effets de la pandémie de COVID-19. Bien que l'enseignement virtuel ait remplacé l'enseignement dans les établissements scolaires de toute la province, la plupart des enseignants en début de carrière sur des listes de suppléance à la journée ont perdu tous leurs mandats des trois mois et demi qu'il restait à l'année

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

scolaire. Certains enseignants ayant des contrats de remplacement à long terme et d'autres contrats à terme ont aussi déclaré avoir perdu leur emploi lorsque leurs contrats établis avant la fermeture des écoles sont arrivés à terme. Ces reculs de carrière ont entraîné une augmentation significative du sous-emploi chez les enseignants qui en étaient dans leur première à leur cinquième année de carrière au cours de l'année scolaire 2019-2020.

L'augmentation du nombre d'élèves financés par classe au secondaire entre les années scolaires 2018-2019 et 2019-2020 est un facteur contextuel supplémentaire. L'augmentation prévue du nombre d'élèves par classe au secondaire pour la première année a eu pour effet de faire passer le ratio élèves-enseignant d'une moyenne d'environ 22-1 à 23-1. Ces classes plus nombreuses ont engendré une diminution du nombre de postes vacants aux cycles intermédiaire-supérieur et, dans une certaine mesure, aux cycles moyen-intermédiaire dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario par rapport au nombre de postes qui auraient été disponibles pour les enseignantes et enseignants en début de carrière en raison des départs à la retraite et de l'augmentation des inscriptions dans certaines régions de la province.

Nous décrivons ci-dessous l'augmentation du taux de chômage en 2020 chez les enseignants aux cycles

intermédiaire-supérieur et moyen-intermédiaire qui est probablement le résultat de cette modification du nombre moyen d'élèves par classe. Les conventions collectives des enseignants de l'Ontario, conclues depuis notre rapport sur la transition à l'enseignement de 2019, ont fixé le nombre d'élèves par classe aux nombres établis pour l'année scolaire 2019-2020. L'augmentation du nombre d'élèves par classe sur plusieurs années jusqu'à un ratio de 28-1 proposée précédemment et mentionnée dans notre dernier rapport n'est plus un facteur qui influencera l'offre et la demande de personnel enseignant au secondaire en Ontario au cours des prochaines années.

Sous réserve de l'évolution de la pandémie au cours de l'année scolaire 2020-2021, les points saillants du sondage de 2020 présentés ci-dessous confirment le resserrement à moyen terme du marché de l'offre et de la demande de personnel enseignant en Ontario. Des résultats comme le sous-emploi plus élevé cette année dans tous les groupes d'enseignants en début de carrière et le taux de chômage à la hausse chez les enseignants du secondaire constituent des effets temporaires d'une situation ponctuelle. Passons maintenant aux points saillants détaillés.

Par rapport à l'an dernier, le taux de chômage des enseignants en première année de carrière est passé de 5 à 6 %⁷. Le taux de chômage moyen chez

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

les diplômés de l'Ontario dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière a, quant à lui, baissé de 3 à 2 %. Le marché du travail en Ontario a changé très rapidement, les taux de chômage en 2019 et en 2020 étant nettement inférieurs à ceux d'il y a à peine quelques années. Aussi récemment qu'en 2016, le taux de chômage des enseignants en première année de carrière s'élevait à 24 %; celui des enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière se situait à 9 %.

Seulement trois diplômés d'une formation à l'enseignement de l'Ontario en première année de carrière sur cinq (60 %) ont déclaré être en situation de plein emploi pendant l'année scolaire 2019-2020, ce qui représente une forte baisse par rapport aux 81 % de l'année précédente⁸.

Aucun diplômé d'un programme en français résidant en Ontario en première année de carrière ne se déclare au chômage, et ce, pour la quatrième année consécutive. Seulement 1 % des diplômés qualifiés pour enseigner le FLS résidant en Ontario signalent être sans emploi. C'est la troisième année consécutive que le taux de chômage est négligeable dans ce groupe.

Les diplômés d'un programme en anglais non qualifiés pour enseigner le FLS en première année de carrière déclarent,

en 2020, un taux de chômage de 8 % en Ontario, soit une augmentation de 1 % par rapport à 2019. Malgré la légère hausse enregistrée cette année, le taux de chômage de 2020 est nettement inférieur à celui de 2017 (19 %) et au taux record de 2013 (45 %).

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen et résidant en Ontario s'est maintenu à 6 %. Celui des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire résidant en Ontario est passé de 3 à 4 %, tandis que celui des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur a grimpé de 4 à 8 %.

Le nombre de répondants étant très petit chez les enseignants en éducation technologique, nous recommandons de ne pas surinterpréter la hausse du taux de chômage de ce groupe, qui est passé de 0 % dans nos sondages de 2018 et de 2019 à 13 % en 2020.

Malgré les hausses touchant trois des quatre cycles scolaires, les taux de chômage en 2020 demeurent bien en deçà des taux très élevés de 29 à 45 % rapportés pour l'ensemble des cycles en 2014.

Le taux de chômage des enseignants anglophones en première année de

⁸ Le «plein emploi» est un statut autoévalué par les enseignants qui se déclarent employés comme enseignants à l'élémentaire ou au secondaire et qui disent avoir travaillé en enseignement autant qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire. Ils peuvent travailler à temps plein ou à temps partiel dans des écoles financées par les fonds publics ou des écoles indépendantes, et ils peuvent occuper un emploi permanent, faire des remplacements à long terme ou de la suppléance à la journée, et ce, en Ontario ou ailleurs.

carrière résidant en Ontario varie selon les cycles⁹. Celui des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen a reculé de 9 à 8 % cette année. Le groupe qualifié pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur a vu son taux de chômage augmenter en 2020. Le taux de chômage des enseignants de mathématiques ou de sciences a grimpé de seulement 4 % en 2019 à 10 % en 2020. Celui des enseignants de matières autres que les mathématiques et les sciences est passé de 8 à 10 %. L'avantage habituel que procurent les mathématiques et les sciences n'était pas marquant en 2020 pour les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur en Ontario.

Les enseignantes et enseignants de mathématiques ou de sciences aux cycles moyen-intermédiaire font état d'un taux de chômage de 3 %, alors que ce dernier était nul les deux années précédentes. Ceux qui enseignent d'autres matières que les mathématiques ou les sciences ont vu leur taux de chômage passer de 7 à 9 %.

Les enseignants en première année de carrière dans toutes les régions de la province sont plus nombreux à signaler être au chômage cette année, avec des taux allant de 4 à 20 %¹⁰.

La part des contrats permanents dans l'emploi des enseignants en première année de carrière en Ontario a légèrement diminué. À la fin de la première année d'enseignement, 20 % des répondants déclarent détenir un poste permanent en 2020, contre 22 % l'an dernier. Le statut des postes permanents varie considérablement selon la langue d'enseignement et le conseil scolaire qui emploie. Cinquante-trois pourcent des enseignants des conseils scolaires de langue française obtiennent un poste permanent au cours de leur première année de carrière. Chez les enseignants de FLS des conseils scolaires de langue anglaise, 29 % jouissent d'un poste permanent. Seulement 5 % des enseignants de conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS ont décroché un emploi permanent au cours de leur première année de carrière. Dans chacun des cas, la part de postes permanents en 2020 est un peu plus faible qu'en 2019.

Ces disparités dans la progression de la carrière sont évidentes dans les résultats de notre sondage de 2020 auprès des enseignants tout au long de leurs premières années de carrière. En troisième année de carrière, 78 % des enseignants des conseils scolaires de langue française, 64 % des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise et seulement 25 % des autres

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

10 Nous recommandons la prudence dans l'interprétation du taux de chômage de 20 % rapporté par les enseignants en première année de carrière de la région de Thunder Bay, en raison du très petit groupe de ces enseignants et du nombre de réponses.

enseignants des conseils scolaires de langue anglaise ont un poste permanent. En cinquième année de carrière, les enseignants des conseils scolaires de langue française et ceux de langue anglaise font état de 86 % et de 84 % de contrats permanents, tandis que les enseignants non qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise déclarent un taux de postes permanents de seulement 43 % dans cette même année de carrière.

Les enseignants en première année de carrière indiquent que leur priorité absolue dans la recherche d'emploi est d'obtenir un poste permanent le plus rapidement possible. La priorité suivante est de trouver un emploi à proximité de leur lieu de résidence actuel. Sinon, leur troisième choix est : «N'importe où, pourvu que je trouve du travail.» La bonne connaissance d'un conseil scolaire en particulier, l'enseignement de matières en particulier et l'enseignement à un niveau scolaire précis constituent le groupe suivant de préférences guidant la recherche d'emploi.

Ces dernières années, comme le marché de l'emploi en Ontario s'améliorait, les enseignants en première année de carrière ont restreint leur recherche d'emploi. Plus d'un de ces enseignants sur trois n'a postulé qu'à son conseil scolaire préféré. Toutefois, beaucoup d'entre eux ont encore postulé auprès de plusieurs employeurs.

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, la plupart des diplômés d'un programme en anglais ont postulé auprès des conseils scolaires de langue

anglaise de l'Ontario (67 %) ou des conseils scolaires catholiques de langue anglaise (28 %). Un sur dix (11 %) a postulé dans des écoles indépendantes. Ils sont 7 % à n'avoir postulé à aucun conseil scolaire en Ontario.

La plupart des diplômés d'un programme en français ont postulé dans les conseils scolaires publics de langue française de l'Ontario (52 %) ou dans les conseils scolaires catholiques de langue française de l'Ontario (68 %). Un de ces diplômés sur six (16 %) a cherché un emploi en enseignement à l'extérieur de la province. Cependant, seulement 3 % disent avoir postulé exclusivement à l'extérieur de la province.

La plupart des enseignants en première année de carrière qui avaient un emploi en 2020 étaient au service d'un conseil scolaire de langue anglaise (73 %) ou de langue française (7 %) en Ontario. Un sur dix (11 %) enseignait dans une école indépendante et 8 % exerçaient leur profession à l'extérieur de la province.

Comme c'était le cas dans les années précédentes, les enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière signalent le taux de chômage de loin le plus élevé (43 %) parmi les différents groupes d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario, en 2019. La moitié de ceux qui ont été embauchés cette année enseignent dans des écoles indépendantes de l'Ontario. La part des conseils scolaires de l'Ontario dans l'embauche d'enseignants qualifiés nouvellement arrivés au Canada en première année de

carrière a chuté de 69 % en 2019 à seulement 31 % cette année.

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

Contexte : marché de l'emploi à fluctuations rapides pour les diplômés de l'Ontario en début de carrière

En Ontario, le marché de l'emploi en enseignement de 2020 est beaucoup moins chargé d'enseignants en début de carrière qui se font concurrence pour un emploi que dans la majorité des 15 dernières années.

Plusieurs facteurs ont réduit le nombre de diplômés en début de carrière qui se font concurrence pour un emploi en Ontario :

- nombre réduit d'inscriptions dans les facultés d'éducation de l'Ontario depuis 2012, particulièrement depuis l'instauration des programmes de formation à l'enseignement prolongés en 2015;
- importante diminution du nombre d'enseignants formés à l'extérieur de la province et détenant l'autorisation d'enseigner en Ontario depuis 2012;
- jusqu'à récemment, nombre grandissant d'enseignants en début de carrière ne renouvelant pas leur autorisation d'enseigner en Ontario;
- jusqu'à récemment aussi, nombre plus élevé de diplômés commençant leur carrière en enseignement à l'extérieur de la province;
- diplômés enseignant à l'extérieur de la province et reportant leur retour en Ontario;
- augmentation du nombre de départs à la retraite du personnel enseignant;
- diminution du taux de chômage.

À la lumière des réponses des enseignants de l'Ontario au sondage sur la transition à l'enseignement de 2012 à 2020¹¹, du taux de chômage des enseignants de leur première à leur cinquième année de carrière, de

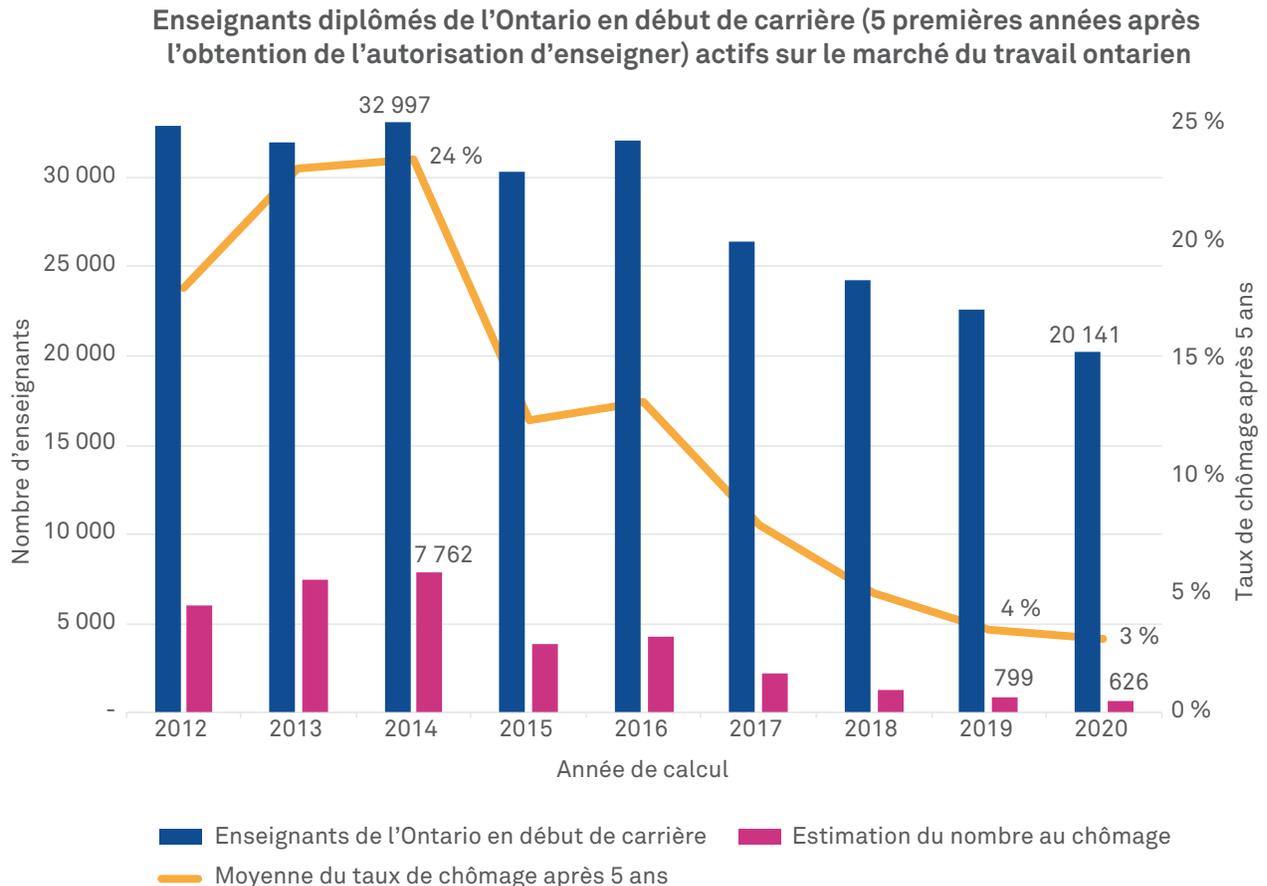
11 La «participation au marché de l'emploi en enseignement en Ontario» fait référence à la situation des enseignants qui disent être employés ou chercher un emploi en enseignement en Ontario ou qui affirment ne pas avoir cherché d'emploi en enseignement parce qu'ils étaient découragés par le marché de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

même que des données du tableau de l'Ordre, nous présentons ci-après le marché de l'emploi à fluctuations rapides qui attend les enseignants en début de carrière en Ontario.

Le nombre de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario résidant dans la province, participant activement au marché de l'emploi en enseignement de la province et ayant moins de cinq ans d'expérience depuis l'obtention de leur autorisation

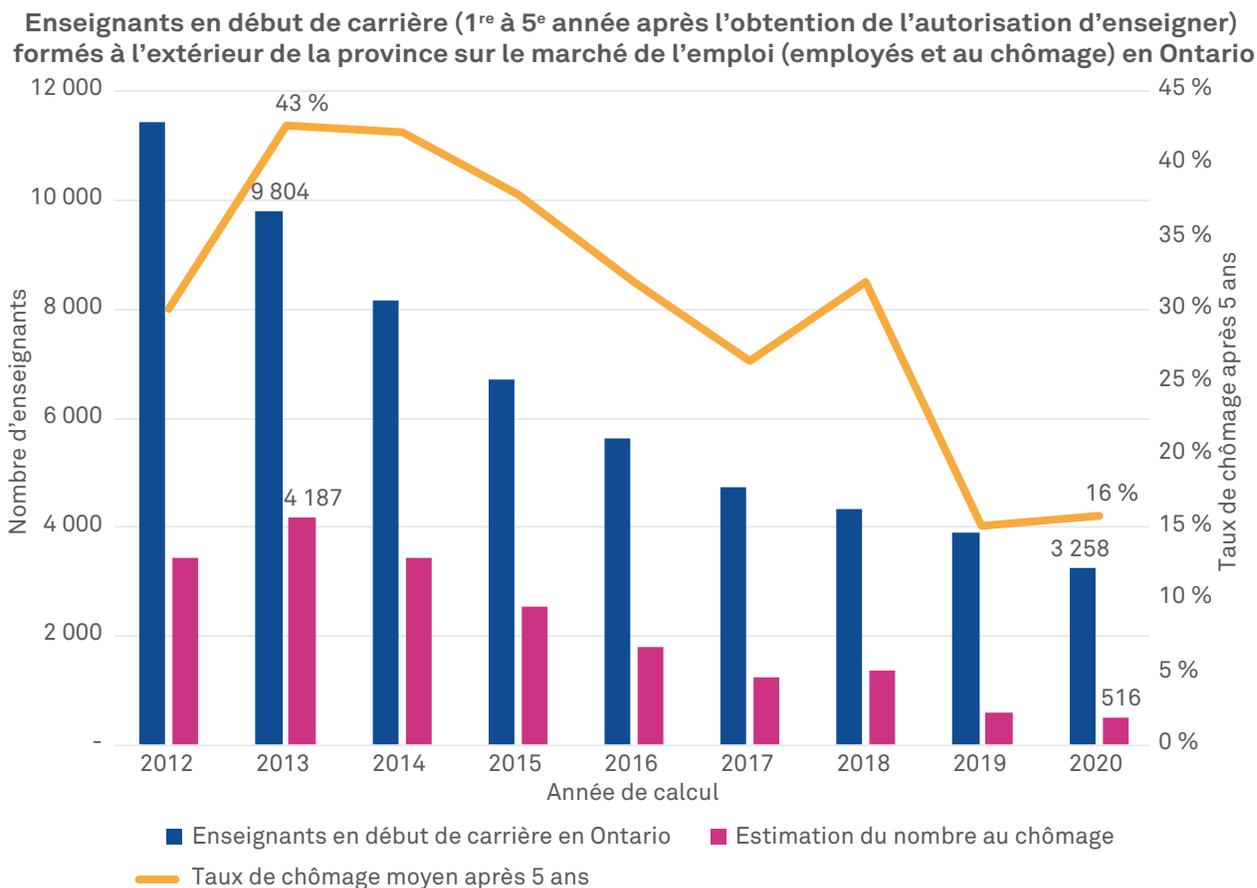
d'enseigner initiale est passé d'environ 33 000 en 2014 à 20 141 en 2020.

Dans l'intervalle, le taux de chômage moyen de ces enseignants en début de carrière a chuté de 24 à 3 %. En raison du nombre réduit de ces enseignants en début de carrière sur le marché de l'emploi de l'Ontario et du taux de chômage à la baisse, le nombre estimé de diplômés au chômage en début de carrière devrait passer d'un sommet de 7 762 en 2014 à seulement 626 en 2020, soit une baisse de plus de 10 %.



Nous pouvons utiliser la même méthodologie pour estimer l'évolution du nombre d'enseignants sans emploi, mais actifs sur le marché du travail,

parmi les divers groupes formés dans d'autres provinces et à l'étranger et qui obtiennent par la suite leur autorisation d'enseigner en Ontario¹².



Le nombre d'enseignants de l'Ontario en début de carrière¹³ formés à l'extérieur de la province et actifs sur le marché du travail en enseignement a chuté considérablement, passant

d'un sommet estimé à 11 438 enseignants en 2012 à 3 258 en 2020.

Le taux de chômage moyen a également diminué fortement, passant de 43 % en 2013 à 16 % en 2020. Ces deux facteurs

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

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

réunis montrent que le nombre estimé d'enseignants sans emploi formés à l'extérieur de la province a chuté de 4 187 en 2013 à 516 en 2020¹⁴.

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

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

Les diplômés des programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario ont quitté la province en plus grand nombre qu'à l'habitude pendant les années où la province a connu un surplus d'enseignants. Une analyse du tableau des membres de l'Ordre indique que 2 127 diplômés de l'Ontario ayant obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des dix dernières années résident à l'extérieur de la province et demeurent membres en règle de l'Ordre. Nous savons, d'après les données de notre sondage annuel, que la majorité

de ces enseignants espèrent revenir enseigner en Ontario dans l'avenir.

Toutefois, la mesure dans laquelle les conseils scolaires de l'Ontario peuvent puiser dans ce bassin supplémentaire d'enseignants a été plutôt limitée par le processus d'embauche à entrée progressive du personnel enseignant dans les conseils scolaires de langue anglaise.

Processus d'embauche dans les conseils scolaires de langue anglaise

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

La province a retiré cette exigence pour l'embauche dans les conseils scolaires de langue française il y a environ six ans, lorsque s'est installée la pénurie d'enseignants francophones. De récentes ententes avec les fédérations d'enseignants

14 Parce que les sondages annuels menés auprès des enseignants de l'extérieur de la province ne portent que sur les deux premières années suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, nous estimons la courbe d'amélioration de leur situation d'emploi de leur troisième à leur cinquième année de carrière en supposant des améliorations proportionnelles aux résultats des sondages menés auprès des diplômés en enseignement de l'Ontario à cette étape de leur carrière.

ont modifié la réglementation des conseils scolaires de langue anglaise pour permettre l'embauche à l'extérieur des bassins d'ancienneté, selon la suppléance. En octobre 2020, le ministre de l'Éducation a abrogé le règlement et a établi une nouvelle politique sur les pratiques d'embauche des conseils scolaires qui met l'accent sur le mérite, la diversité et les besoins uniques des écoles et des communautés, plutôt que sur l'ancienneté, pour l'octroi de contrats de remplacement à long terme et l'embauche pour combler des postes permanents.

Ce contexte est important si l'on veut comprendre comment le marché de l'emploi s'est amélioré pour les diplômés des programmes en anglais. Si les possibilités d'emploi avaient augmenté pour les enseignants en début de carrière, la plupart de ces nouveaux enseignants de l'Ontario continuaient d'accéder graduellement au plein emploi. La plupart d'entre eux devaient encore passer de nombreux mois, voire des années, sur des listes de suppléance dans un même conseil scolaire avant d'être admissibles à poser leur candidature pour obtenir un contrat de remplacement à long terme ou un emploi permanent au sein de ce conseil scolaire. Ils ne pouvaient pas non plus poser leur candidature pour obtenir un contrat de remplacement à long terme ou un emploi permanent dans d'autres conseils scolaires.

Les nouvelles politiques d'embauche des enseignants devraient améliorer considérablement la progression de la carrière des enseignants anglophones

en Ontario. Ces changements pourraient également permettre à certains enseignants de l'extérieur de la province de revenir en Ontario dans les années à venir et aider ainsi les conseils scolaires à pourvoir les postes vacants pendant la nouvelle pénurie d'enseignants qui semble s'installer rapidement dans la province.

2. Situation de l'emploi en Ontario

Les enseignants en début de carrière conservent les gains récents sur le plan de l'emploi en 2020

Le taux de chômage¹⁵ du personnel enseignant en première année de carrière a légèrement augmenté cette année chez les diplômés des programmes de formation à l'enseignement nouvellement certifiés en Ontario¹⁶, passant de 5 % en 2019 à 6 % en 2020¹⁷. Le taux de chômage moyen des enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière a continué sa chute pluriannuelle, passant de 3 % en 2019 à seulement 2 % en 2020.

Malgré la faible hausse de cette année, le taux de chômage des enseignantes et des enseignants en première année de carrière a chuté de 32 points au cours des sept dernières années, par rapport au taux record de 38 % enregistré en 2013. Le taux de chômage des enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière

a également fortement diminué, se résorbant de 19 points par rapport au sommet de 21 % en 2014.

Il a été plus facile de trouver un contrat à long terme et un poste à temps plein que ce à quoi l'on m'avait préparée pendant mes études.

Diplômée d'un programme en anglais, certifiée en 2019, détenant un contrat de remplacement à long terme pour enseigner aux cycles primaire-moyen, à temps plein, dans la région de London

Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière se situe maintenant au même niveau qu'en 2007, année où le surplus d'enseignants en Ontario a commencé à avoir un effet négatif évident sur la situation d'emploi des enseignants en début de carrière. Le taux de chômage des enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière est maintenant au

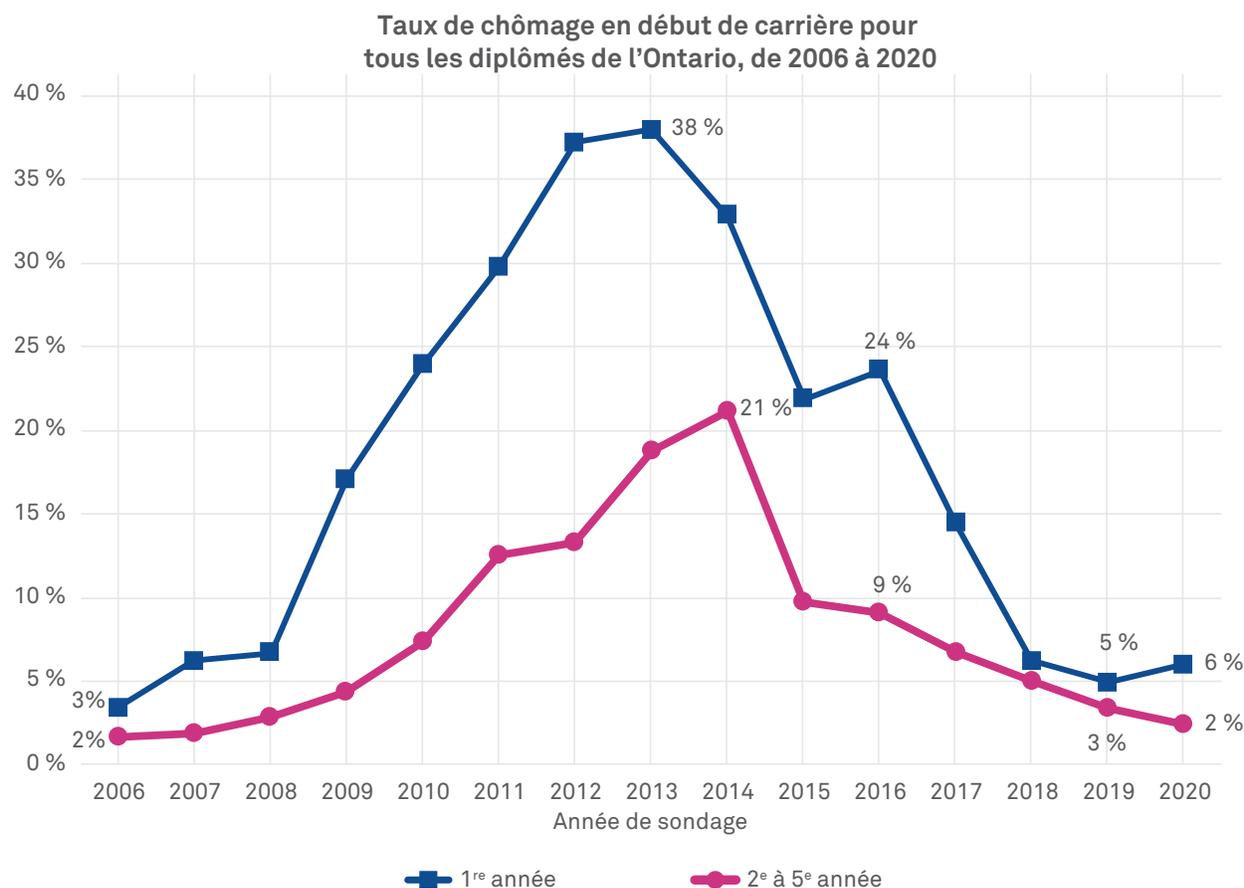
15 Les taux de chômage comprennent les situations où les enseignants affirment ne pas avoir cherché d'emploi en enseignement parce qu'ils étaient découragés par les perspectives d'emploi; les taux excluent les situations où les enseignants ne sont pas sur le marché du travail et disent avoir choisi, pour d'autres raisons personnelles, de ne pas poser leur candidature à un poste en enseignement au cours de l'année scolaire 2019-2020.

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

17 Sauf indication claire, les données se rapportent aux enseignants nouvellement agréés qui obtiennent leur diplôme d'un programme de formation à l'enseignement offert en Ontario, y compris les programmes autorisés par le ministère de l'Éducation de l'Ontario.

même niveau qu'il se situait dans notre sondage de 2006. Les répercussions de la pénurie d'enseignants sur le taux

de chômage élevé en début de carrière, qui a duré dix ans, se terminent.



J'ai eu beaucoup de chance d'obtenir un contrat de remplacement à long terme tout juste après avoir obtenu mon diplôme et un poste à temps plein peu de temps après. La spécialisation en musique m'a ouvert de nombreuses portes.

Diplômée qualifiée pour enseigner la musique aux cycles moyen-intermédiaire, détenant un poste permanent à l'élémentaire dans la région de Toronto

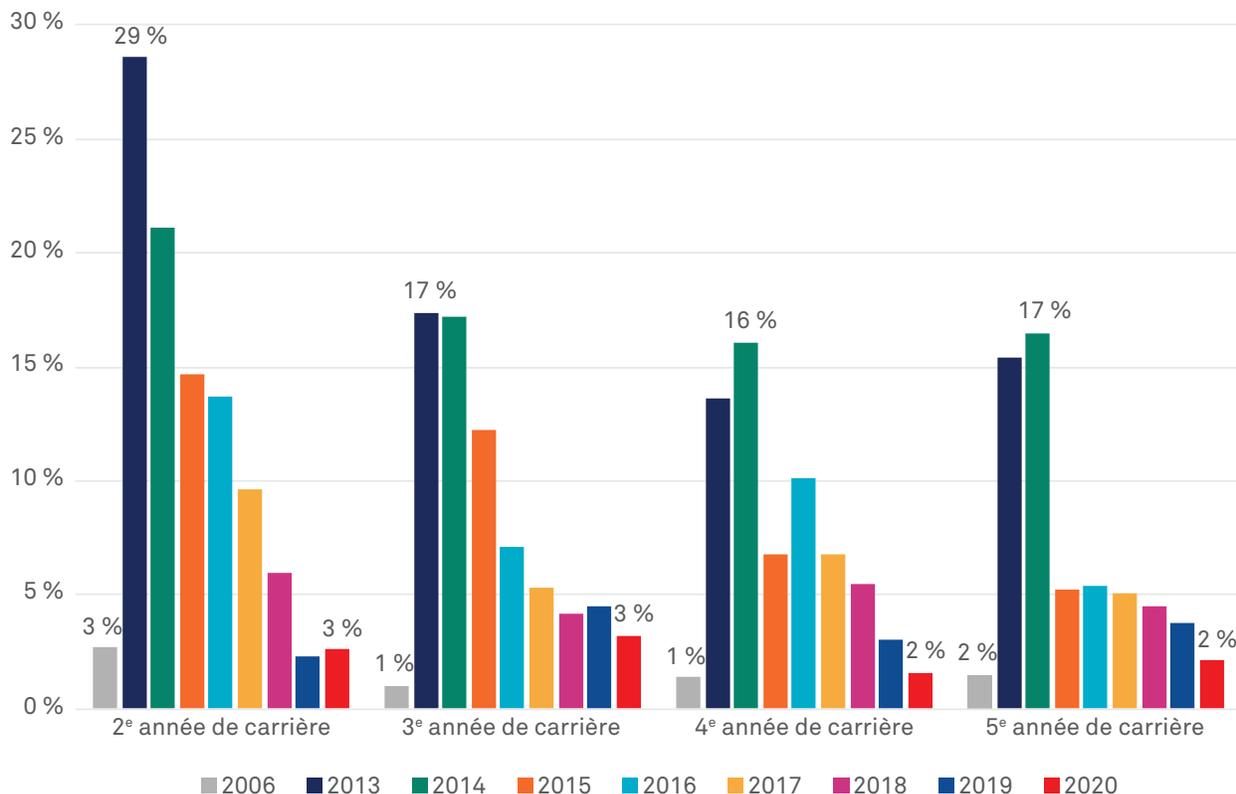
En observant de plus près la situation des enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière, nous constatons que le taux de chômage actuel pour chaque année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner initiale est nettement inférieur à celui de l'année la plus creuse pour chacune de ces années de carrière. Le taux de chômage a légèrement augmenté cette année chez les enseignants en deuxième année de carrière et a diminué chez

les enseignants dans leur troisième à leur cinquième année de carrière.

Le taux de chaque année de carrière, de la deuxième à la cinquième, se

situe maintenant au niveau du taux de chômage indiqué dans notre sondage de 2006 ou près de celui-ci.

Taux de chômage des diplômés de l'Ontario



En plus de mesurer le taux de chômage des enseignants en début de carrière, nos sondages annuels ciblent les enseignants qui disent enseigner autant qu'ils le souhaitent tout au long de l'année scolaire (plein

emploi) et ceux qui déclarent avoir du travail en enseignement, mais qui se considèrent comme sous-employés¹⁸.

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

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

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

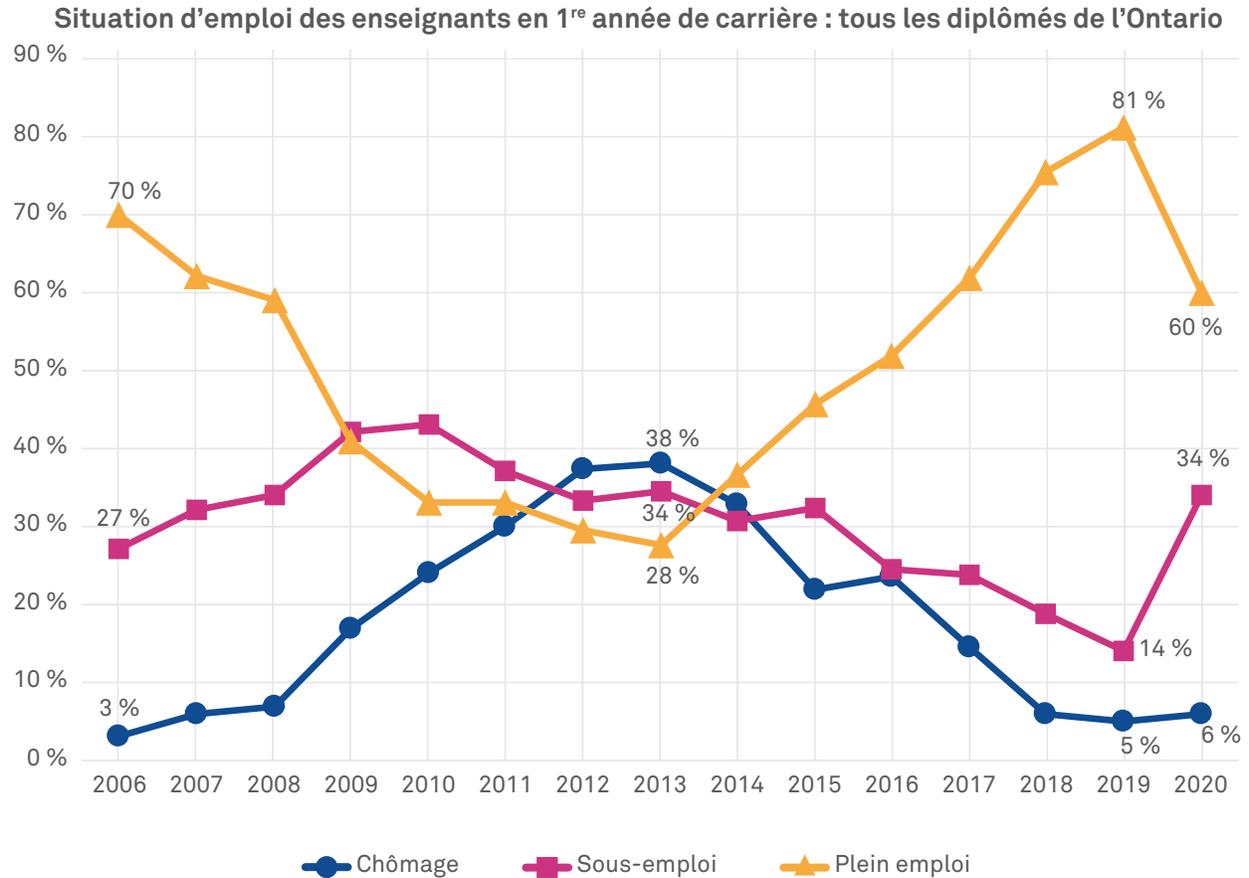
Certains enseignants choisissent la suppléance ou l'enseignement à temps partiel au début de leur carrière. D'autres n'enseignent pas afin de poursuivre leurs études ou pour des raisons familiales ou personnelles.

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

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

La proportion d'enseignants en première année de carrière qui déclarent être sous-employés a diminué, passant de 34 % en 2013 à 14 % en 2019¹⁹. Cette tendance bien établie s'est interrompue brusquement en 2020, le taux de sous-emploi en première année de carrière ayant bondi de 20 points pour atteindre 34 %, un taux jamais vu depuis sept ans.

19 L'expression «enseignants sous-employés» rassemble les suppléants et les enseignants sous contrat à court terme. Ce groupe comprend aussi des enseignants détenant un emploi permanent à temps partiel et ceux occupant un emploi permanent à temps plein, mais seulement pendant une partie de l'année scolaire.



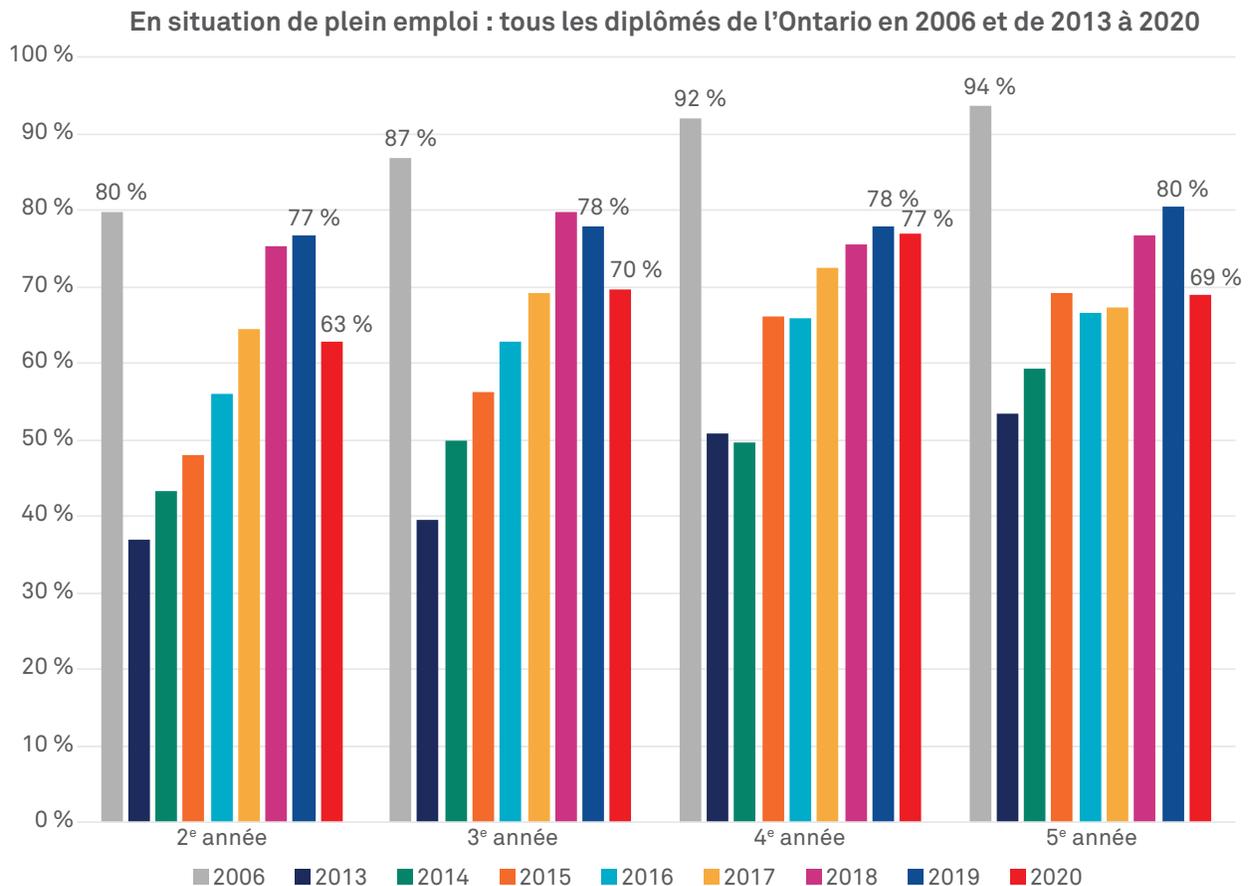
Trois enseignants en première année de carrière sur cinq (60 %) disent qu'ils ont enseigné en 2019-2020 et qu'ils ont eu autant de travail qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire. Ce taux de plein emploi est inférieur de 21 points à celui de l'année précédente et aussi bas qu'en 2017.

Parmi les personnes employées au moment du sondage cette année, 68 % indiquent qu'elles occupaient alors un poste en enseignement à temps plein, soit un taux semblable à celui de l'année précédente.

J'ai eu la chance, après seulement six semaines de suppléance à la journée, d'obtenir mon premier contrat de remplacement à long terme à temps partiel. Je trouve le marché beaucoup plus souple et positif qu'il y a quelques années. Lorsque j'ai commencé à enseigner, je pensais que je devrais passer des années sur les listes de suppléance à la journée avant d'obtenir un contrat de remplacement à long terme, puis des années de plus avant de décrocher un emploi permanent. Je suis heureux de signaler que cette procédure ne semble plus nécessaire.

Diplômé qualifié pour enseigner le commerce et l'histoire aux cycles intermédiaire-supérieur, certifié en 2019, détenant un contrat de remplacement à long terme, à temps plein, dans la région de London

Les enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière signalent tous une augmentation du sous-emploi en 2019-2020, et ils sont moins nombreux dans chaque année de carrière à dire qu'ils ont eu autant de travail en enseignement qu'ils le souhaitent pendant l'année scolaire. Le taux de plein emploi a diminué au fil des ans, et la baisse est plus importante certaines années que d'autres. Cette baisse fait suite à sept années d'amélioration essentiellement constante de cette mesure de la réussite professionnelle.



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

La fermeture des écoles en mars 2020 interrompt la jeune carrière de nombreux nouveaux enseignants

Lorsque les écoles de l'Ontario ont fermé à cause de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, la plupart des enseignants en première année de carrière n'avaient pas encore obtenu un poste permanent. Huit sur dix d'entre eux enseignaient dans des conditions d'emploi précaires : sur des listes de suppléance à la journée ou sous contrat de remplacement à long terme ou autre contrat à durée limitée. Beaucoup de ces enseignants en première année de carrière avaient des affectations réduites ou n'avaient plus de jours d'enseignement du tout pour le reste de l'année scolaire 2019-2020.

Environ trois enseignants sur quatre en deuxième année de carrière et la moitié des enseignants qui en sont à leur troisième à cinquième année de carrière ont également fait état de conditions d'emploi précaires en enseignement.

Certains enseignants détenant un contrat de remplacement à long terme ou tout autre contrat à durée limitée en début de carrière ont signalé une perte de travail après la fermeture des écoles, la majorité d'entre eux déclarant qu'ils n'avaient plus de contrat supplémentaire ou de journées d'enseignement une fois leur contrat terminé.

Ce sont les suppléants à la journée qui ont été les plus durement touchés. Lorsque les écoles de l'Ontario ont fermé en mars, environ la moitié (48 %) des enseignants en première année de carrière ont déclaré qu'ils se trouvaient sur des listes de suppléance à la journée. Une proportion moindre d'enseignants en deuxième année de carrière (30 %) et d'enseignants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière (21 %) ont affirmé qu'ils effectuaient de la suppléance à la journée.

J'ai eu la chance d'obtenir autant de journées d'enseignement que je voulais en tant que suppléante avant la pandémie de COVID-19. Cependant, les classes me manquent maintenant, et je suis déçue qu'il n'y ait eu aucune aide pour les suppléants pendant cette période.

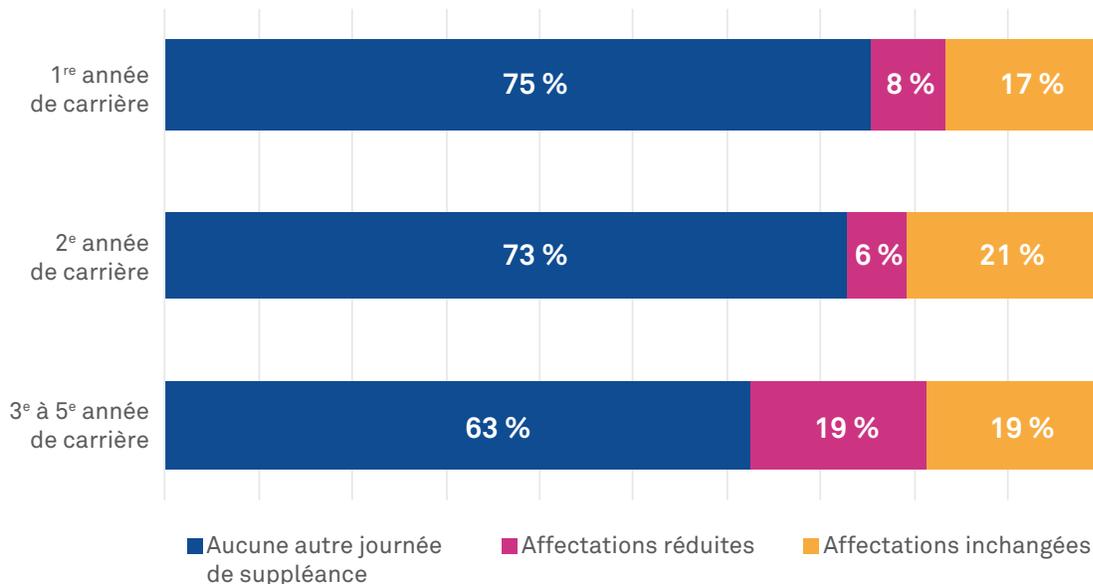
Diplômée qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2019, ayant fait de la suppléance à la journée à temps plein dans plusieurs écoles jusqu'en mars 2020, dans la région de Sudbury-North Bay

Au cours des cinq premières années de leur carrière, la majorité de ces suppléants à la journée ne se sont pas vu confier d'autres jours d'enseignement, ni en présentiel ni en mode virtuel. D'autres suppléants signalent une réduction de leurs affectations quotidiennes après la fermeture des écoles. Moins d'un suppléant sur cinq déclare que la fermeture des écoles n'a pas eu d'incidence sur sa charge d'enseignement pour le reste de l'année.

J'adorerais enseigner dans le secteur public, mais je suis très anxieuse à l'idée d'être suppléante. C'est pourquoi j'enseigne à temps plein dans une école privée pour près de la moitié du salaire.

Diplômée d'un programme en anglais qualifiée pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire, détenant un poste permanent à l'élémentaire dans une école indépendante de la région de London

Enseignants suppléants en début de carrière affectés par les fermetures d'écoles liées à la COVID-19 en mars 2020



La fermeture des écoles a eu lieu dans la plupart des territoires de compétence à l'extérieur de l'Ontario où les diplômés de la province ont enseigné pendant l'année scolaire 2019-2020 ainsi qu'en Ontario. Les mises à pied et les affectations réduites qui ont touché les suppléants et d'autres enseignants détenant un contrat précaire expliquent l'augmentation importante du sous-emploi déclaré, décrite dans les sections précédentes.

Le taux de chômage augmente aux cycles du secondaire

Après plusieurs années de baisse du taux de chômage dans les cycles de qualification chez les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario, les résultats de notre sondage de 2020 montrent une rupture de cette tendance à l'amélioration. Les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen signalent le même taux de chômage que l'année précédente. Les autres cycles font toutefois état d'une augmentation du taux de chômage.

Le taux de chômage déclaré par les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen s'élève à 6 % cette année et, pour la deuxième année consécutive, il a baissé de 28 points depuis le taux de 34 % enregistré en 2014.

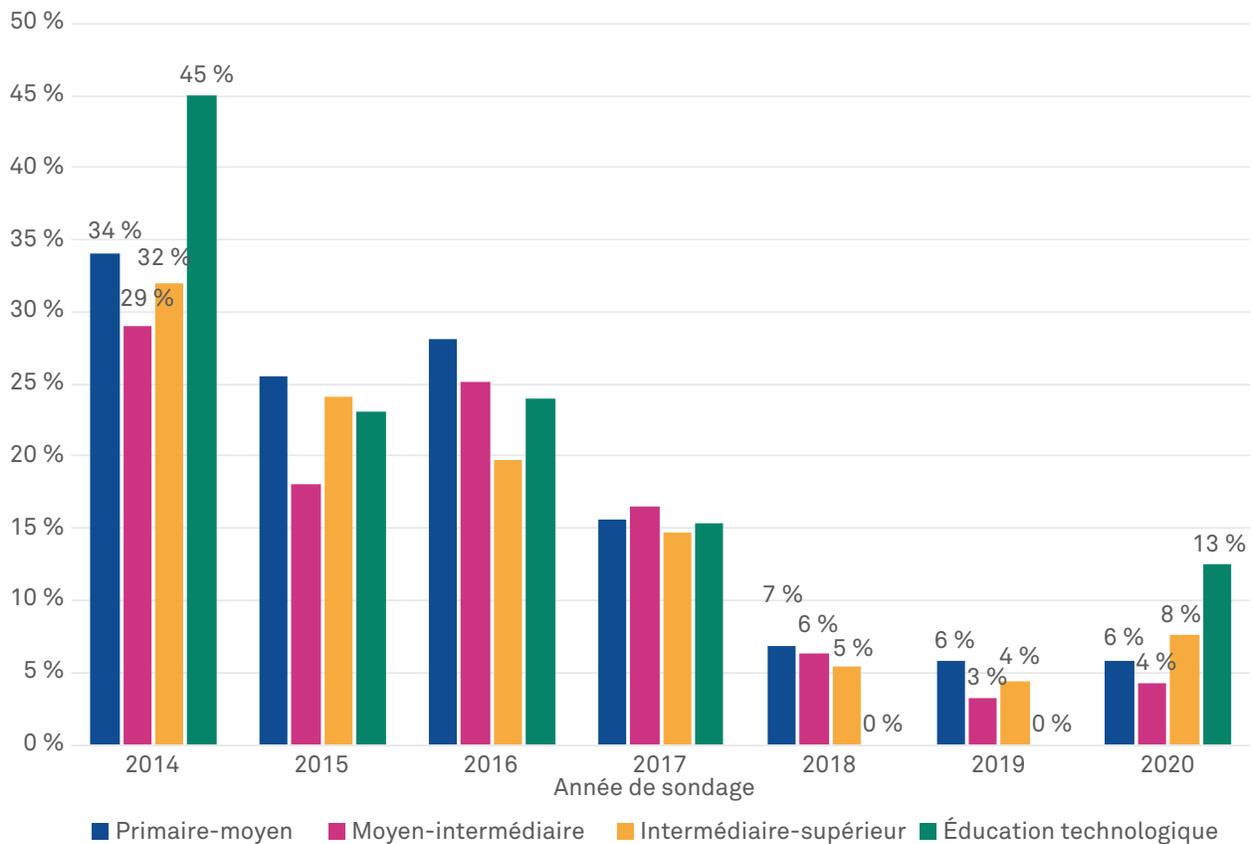
Il a été beaucoup plus facile d'être embauchée par un conseil scolaire que ce que j'ai entendu de la situation dans le passé. Mon conseil scolaire m'a embauchée comme suppléante avant que j'obtienne mon diplôme. J'ai également réussi à décrocher un contrat de remplacement à long terme dans les deux semaines qui ont suivi mon embauche.

Diplômée d'un programme en anglais qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2019, détenant un contrat de remplacement à long terme dans la région de Toronto

Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire est de 4 % en 2020, contre 3 % l'année précédente et 29 % en 2014. Les enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur signalent, quant à eux, un taux de chômage de 8 % en 2020, en hausse par rapport au taux de seulement 4 % en 2019, mais en baisse par rapport à celui de 2014 qui s'élevait à 32 %.

J'ai été embauchée tout juste après avoir obtenu mon diplôme. Comme il n'y avait pas de postes disponibles pour enseigner au secondaire, j'ai accepté un contrat de remplacement à long terme à l'élémentaire avec un statut de contrat permanent. L'an prochain, j'aurai un poste permanent à l'élémentaire.

Diplômée qualifiée pour enseigner le théâtre et le FLS, certifiée en 2019, détenant un contrat de remplacement à long terme dans la région d'Ottawa

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

Après deux ans de chômage nul, les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner l'éducation technologique signalent un taux de chômage de 13 % en 2020. La prudence s'impose dans l'interprétation des résultats pour ce groupe d'enseignants en raison du faible nombre de diplômés et de répondants au sondage chaque année²⁰. Dans de précédents sondages, certains enseignants en éducation technologique ont indiqué qu'ils voyaient des postes à pourvoir en enseignement, mais qu'ils n'envisageaient pas de quitter un emploi à temps plein pour accepter de la suppléance ou des contrats à temps

partiel. Ces répondants sont inclus comme chômeurs dans le graphique du taux de chômage par cycle.

Lorsque je suis entrée dans le domaine de l'éducation, il était entendu que les enseignants de technologie étaient recherchés; cependant, j'ai constaté que pour obtenir un poste permanent à temps plein en enseignement, il faut en fait plusieurs années.

Diplômée qualifiée pour enseigner la technologie de la construction, certifiée en 2019, détenant un contrat de remplacement à long terme, à temps plein, dans la région de Toronto

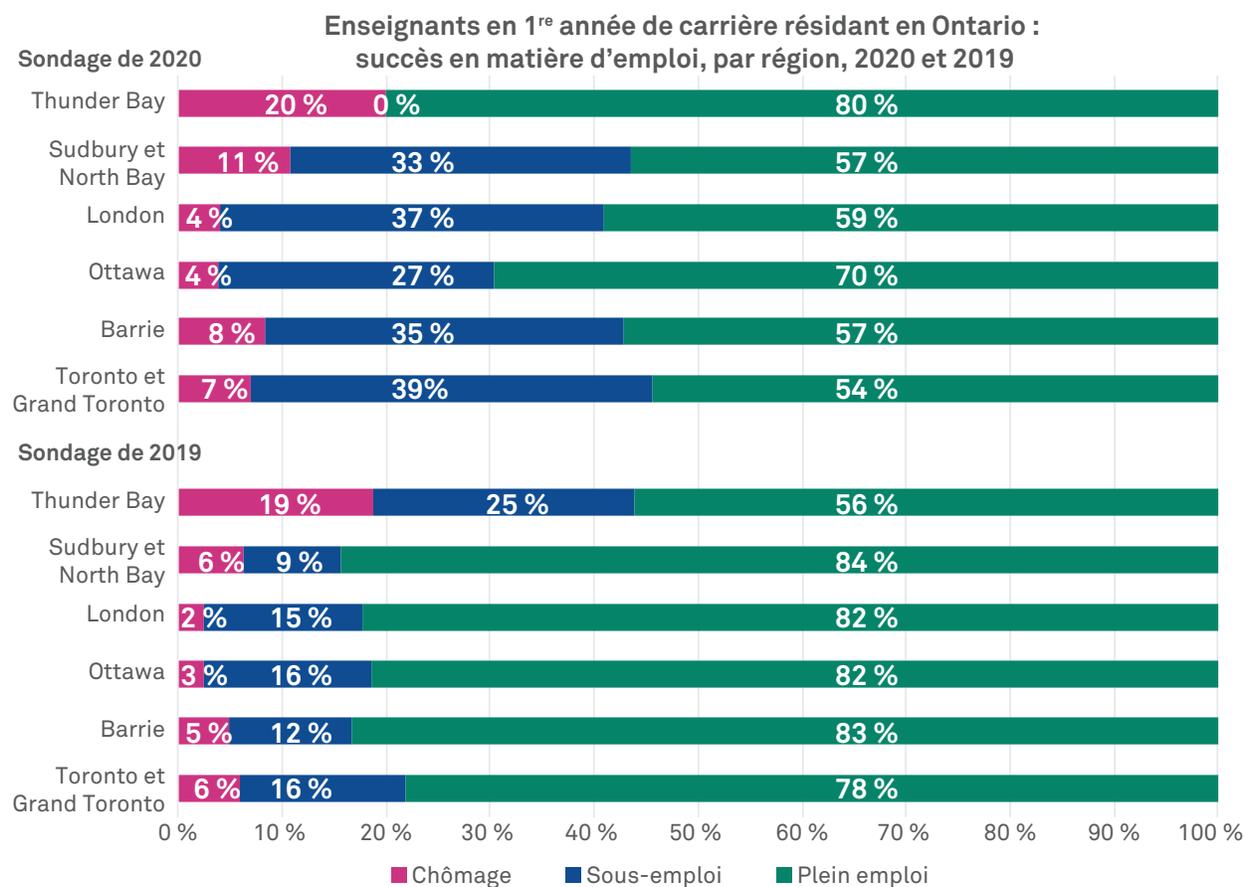
²⁰ Répondants en première année de carrière enseignant l'éducation technologique et résidant en Ontario : 51 en 2014, 28 en 2015, 28 en 2016, 16 en 2017, 9 en 2018, 16 en 2019 et 24 en 2020.

La hausse du taux de chômage au palier secondaire est probablement due à l'augmentation du nombre d'élèves par classe de la 9^e à la 12^e année (de 22 élèves par classe dans le cadre du financement de l'année scolaire 2018-2019 à 23 en 2019-2020) et au non-remplacement de certains postes laissés vacants par des départs à la retraite²¹.

Les enseignants en première année de carrière signalent un taux de chômage légèrement plus élevé dans toutes les régions de l'Ontario

Le taux de chômage déclaré des enseignants en première année de

carrière se situe entre 4 et 11 % dans cinq des six régions géographiques du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Le taux de chômage des enseignants de la région de Thunder Bay se situe à 20 %; toutefois, il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation de ce résultat en raison du nombre très faible d'enseignants en première année de carrière et de répondants au sondage. Tous les taux de chômage régionaux ont augmenté à partir de 2019.



21 Guide de consultation sur l'effectif des classes, ministère de l'Éducation de l'Ontario, février 2019; document d'information *L'entente centrale de l'OECTA est maintenant ratifiée*, ministère de l'Éducation, 9 avril 2020.

Le taux d'emploi à temps partiel parmi les enseignants en poste au moment du sondage de 2020 varie beaucoup selon la région géographique : Thunder Bay (50 %), Sudbury-North Bay (19 %), London (43 %), Ottawa (32 %), Barrie (33 %), région du Grand Toronto (29 %) et toutes les régions de l'Ontario (34 %).

Dans l'ensemble de la province, 20 % des enseignants en première année de carrière avaient obtenu un emploi permanent et 35 % faisaient de la suppléance à la journée au moment de répondre au sondage à la fin du mois de mai et en juin, vers la fin de l'année scolaire. Ces rapports sur les types de contrats indiquent un léger affaiblissement du marché du travail par rapport à l'année précédente, où 22 % des enseignants en première année de carrière en Ontario avaient obtenu un contrat permanent à la fin de l'année scolaire. Bien que le taux de suppléance à la journée semble s'améliorer légèrement d'année en année, passant de 32 à 29 %, cette situation est attribuable au fait que certains des répondants au sondage de 2020 qui étaient inscrits sur les listes de suppléance avant la fermeture des écoles ne déclarent aucun emploi au moment du sondage, ce qui réduit la part de suppléance à la journée comme type d'emploi à la fin de l'année.

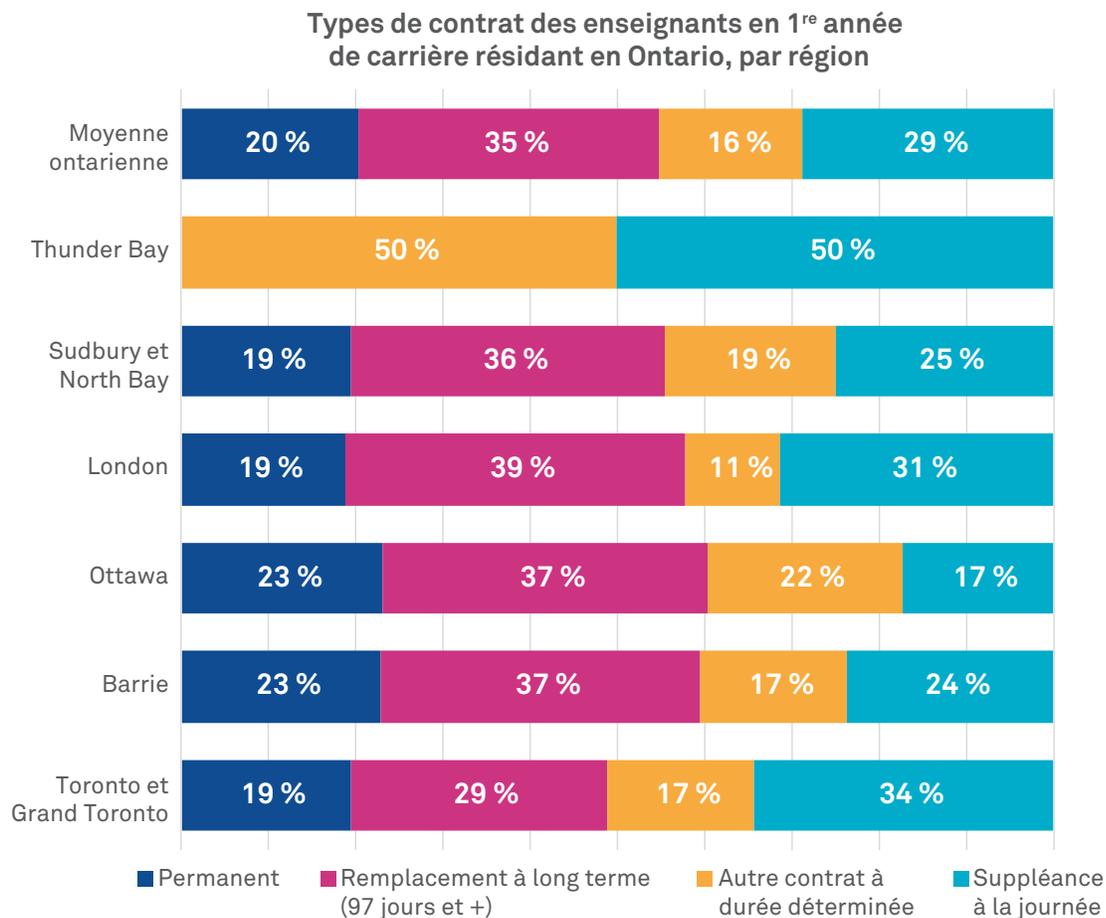
Pour la plupart des régions, entre 19 et 23 % des enseignantes et enseignants en première année de carrière détiennent un contrat permanent, et de 17 à 31 % d'entre

eux sont sur les listes de suppléance. La région de Thunder Bay fait encore une fois exception, mais très peu de répondants au sondage y enseignent²².

Le nouveau personnel enseignant du nord-ouest de l'Ontario jouit d'un taux de réussite élevé pour trouver un emploi dans les conseils scolaires publics et catholiques. Depuis l'obtention de mon diplôme, j'ai travaillé à temps plein pendant la plus grande partie de l'année scolaire et j'entame maintenant mon troisième contrat de remplacement à long terme.

Diplômée qualifiée pour enseigner l'histoire et les sciences sociales aux cycles intermédiaire-supérieur, certifiée en 2019, détenant un contrat de remplacement à long terme à temps partiel dans la région de Thunder Bay

²² Seulement quatre répondants ont signalé un emploi en enseignement dans la région de Thunder Bay au moment du sondage.

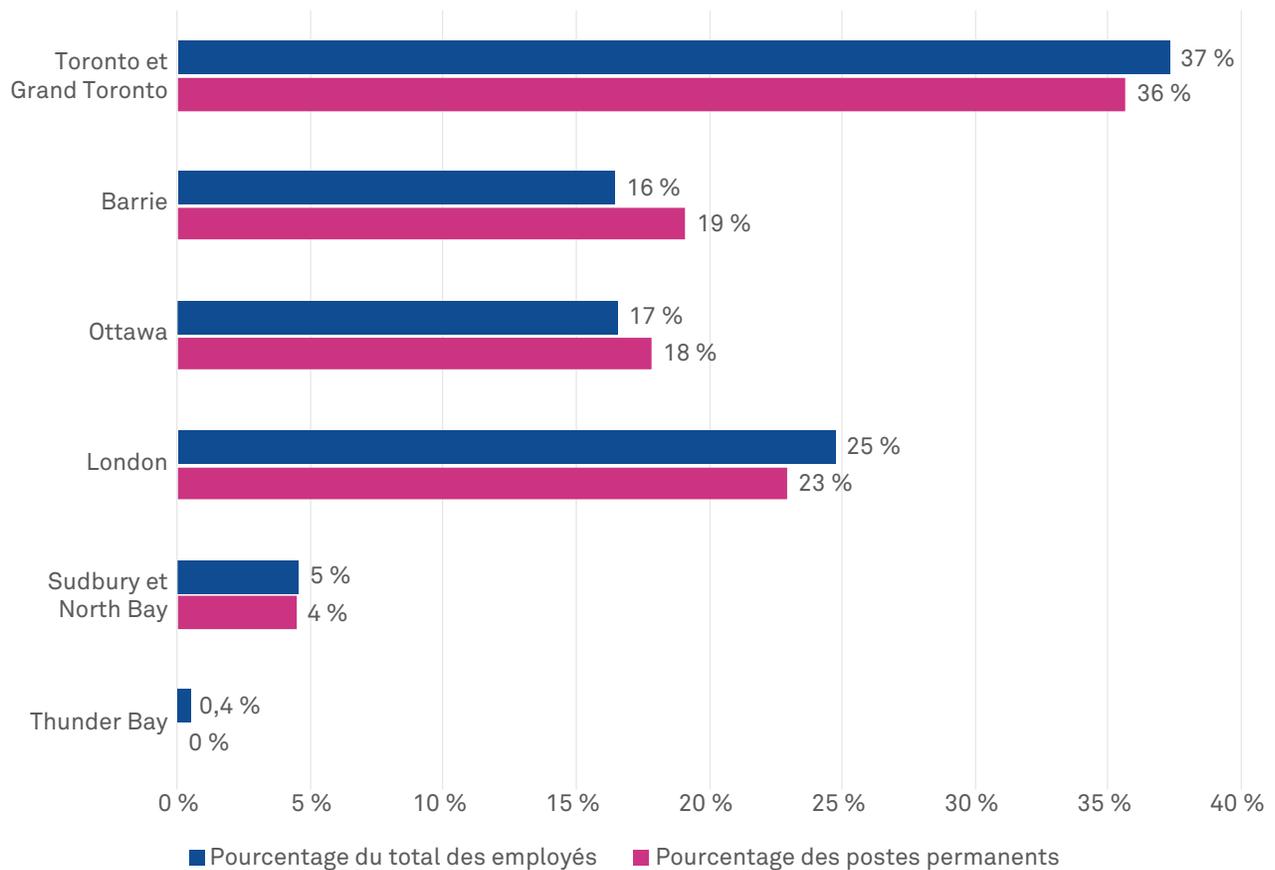


La région du ministère de l'Éducation formée par le Grand Toronto représente 37 % de toutes les embauches d'enseignants en Ontario déclarées par les enseignants en première année de carrière et 36 % de l'embauche à des postes permanents²³. La région de London constitue le deuxième groupe en importance, avec 25 % des embauches d'enseignants en première année de carrière et 23 % des contrats permanents.

Les régions d'Ottawa et de Barrie suivent avec 17 et 16 % des embauches,

et représentent respectivement 18 et 19 % des contrats permanents.

²³ Dans cette analyse, la région du Ministère fait référence au lieu de résidence des enseignants. Certains d'entre eux habitent dans une région près de celle où ils enseignent.

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

En 2020, quatre enseignants en première année de carrière sur cinq détenant un emploi en Ontario enseignent dans un conseil scolaire public de langue anglaise (54 %) ou catholique de langue anglaise (26 %). Cependant, la moitié seulement (50 %) des contrats permanents obtenus par les enseignants en première année de carrière en Ontario ont été offerts par ces conseils scolaires de langue anglaise.

Les conseils scolaires de langue française n'ont embauché que 7 % des enseignants en première année de carrière interrogés en 2020, mais ils offrent 20 % des emplois permanents, un pourcentage qui

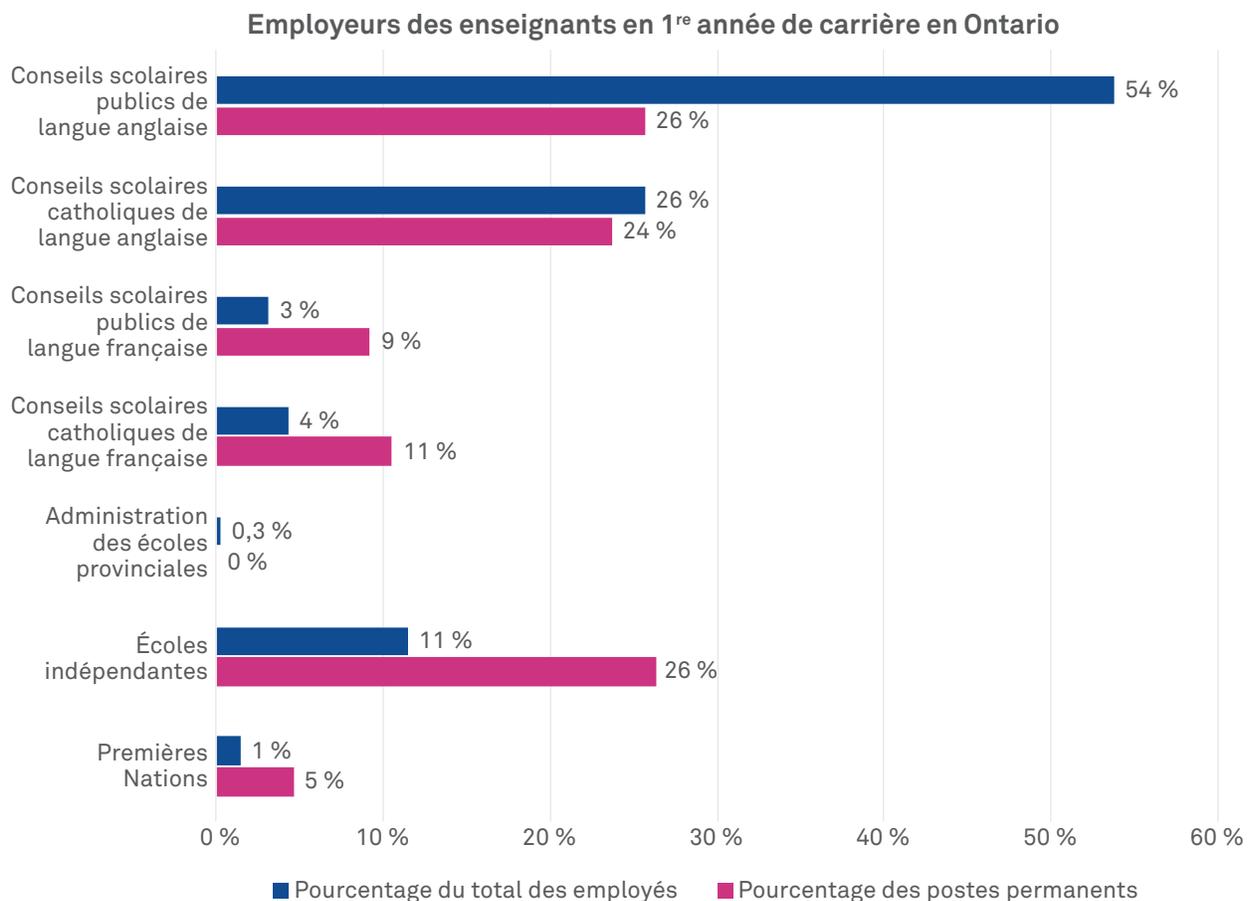
dépasse largement la part relative des effectifs du système de langue française et de l'effectif enseignant francophone dans la province.

Les écoles indépendantes comptent pour 11 % du nombre total de postes offerts aux enseignants en première année de carrière en Ontario et représentent 26 % des emplois permanents. Le nombre total d'embauches des écoles indépendantes est considérablement plus important que leur part des inscriptions à l'élémentaire et au secondaire en Ontario, et leur part des embauches à des postes permanents est encore plus disproportionnée. De plus, les parts des embauches totales et des

embauches à des postes permanents sont en forte hausse par rapport aux taux de 6 et de 14 % en 2019. Une partie de cette augmentation des embauches dans les écoles indépendantes pour l'année scolaire 2019-2020 semble refléter la réduction des possibilités dans les conseils scolaires, en particulier au palier secondaire.

Les écoles des Premières Nations représentent 1 % des embauches en général et 5 % des emplois permanents.

Le processus d'embauche à entrée graduelle dans les conseils scolaires de langue anglaise pourrait expliquer une bonne partie de cet important écart entre le nombre total d'embauches et l'embauche des enseignants en première année de carrière à des postes permanents.



Le taux de chômage augmente légèrement chez les enseignants anglophones et les enseignants de français langue seconde; aucun diplômé d'un programme en français ne se déclare au chômage, et ce, pour la quatrième année consécutive

Les enseignants anglophones – ceux qui suivent un programme de formation à l'enseignement en anglais de l'Ontario et qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le FLS au moment du sondage – déclarent maintenant un taux de chômage de 8 %, en légère hausse par rapport au taux de 7 % de 2019. Malgré cette légère hausse, les enseignants anglophones continuent de signaler un taux bien inférieur aux pics de 45 % en 2013 et de 34 % en 2016.

J'ai été embauchée par plusieurs conseils scolaires pour faire de la suppléance, puis j'ai reçu une offre d'emploi permanent une semaine avant la rentrée en aout.

Diplômée qualifiée pour enseigner le FLS et la géographie aux cycles intermédiaire-supérieur, certifiée en 2019, détenant un poste permanent d'enseignante de FLS à l'élémentaire dans la région de Toronto

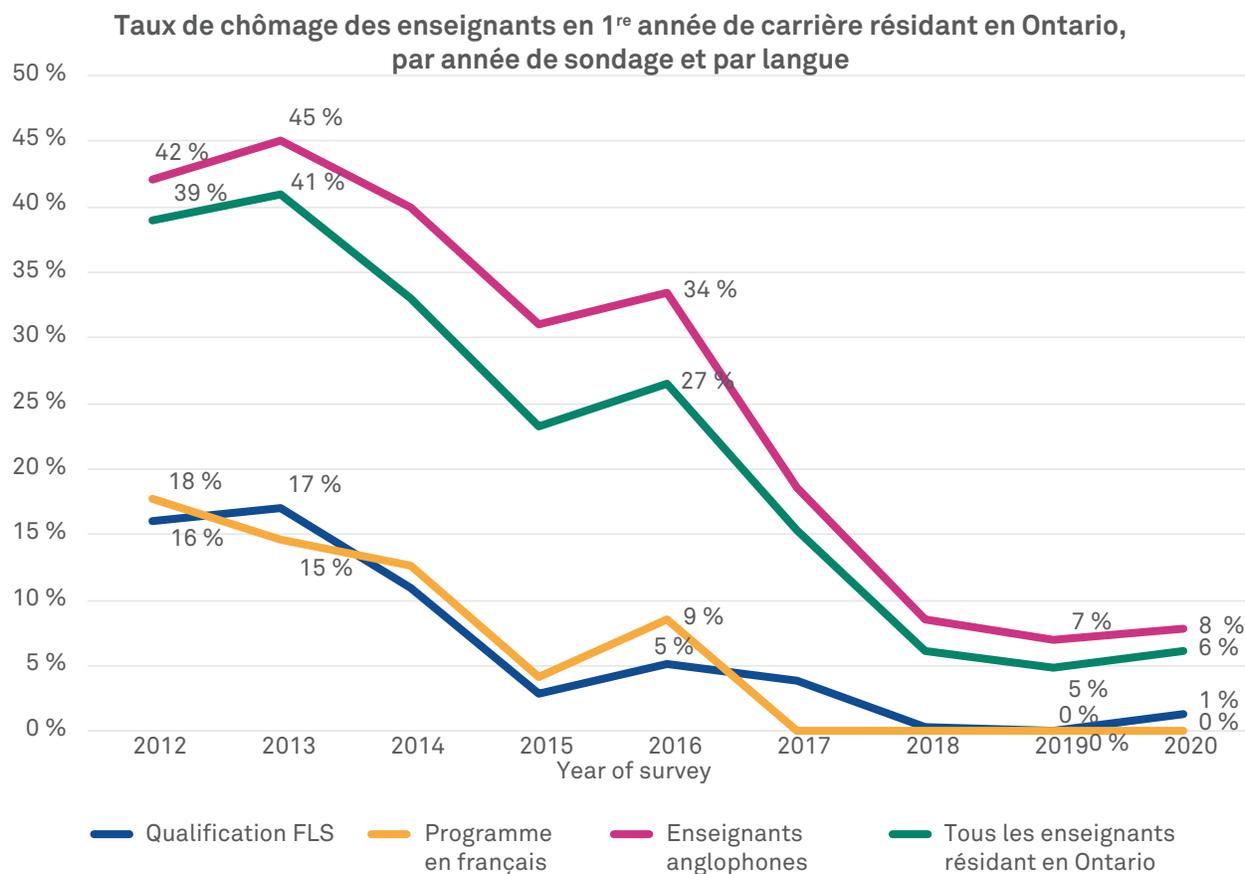
Malgré ce changement mineur, le sondage de cette année confirme que les enseignants de FSL continuent d'être très en demande en Ontario.

Même avec des qualifications pour enseigner le français, j'ai eu de la difficulté à obtenir des contrats de remplacement à long terme à temps plein au palier secondaire.

Diplômé qualifié pour enseigner le FLS et les mathématiques aux cycles intermédiaire-supérieur, certifié en 2019, suppléant à la journée dans la région de Toronto n'ayant obtenu aucune autre affectation après la fermeture des écoles en mars 2020

Pour la quatrième année consécutive, aucun diplômé résidant en Ontario ayant suivi le programme de formation à l'enseignement en français de l'Université Laurentienne ou de l'Université d'Ottawa ne déclare être au chômage.

Le taux de chômage des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans la province est passé de 0 % en 2018 et en 2019 à 1 % en 2020.



La situation d'emploi diffère cette année selon les cycles de qualification parmi les diplômés d'un programme en anglais résidant en Ontario non qualifiés pour enseigner le FLS.

Les enseignants anglophones aux cycles primaire-moyen en Ontario continuent de profiter de la tendance pluriannuelle à l'amélioration, le taux de chômage passant de 9 % en 2019 à 8 % en 2020. Le taux de cette année est en forte baisse par rapport à celui de 37 % enregistré à peine quatre ans plus tôt.

Les résultats du sondage chez les enseignants anglophones d'autres cycles sont différents cette année. Les diplômés anglophones qualifiés pour enseigner

l'éducation technologique, de même qu'aux cycles intermédiaire-supérieur et moyen-intermédiaire signalent des taux de chômage plus élevés en 2020 qu'en 2019, et cette hausse est évidente dans tous les regroupements de matières.

Les qualifications requises pour enseigner une matière continuent d'avoir une incidence sur la situation d'emploi des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur. Le taux de chômage des enseignants qualifiés en mathématiques ou en sciences est maintenant de 4 %, contre 8 % pour ceux aux cycles intermédiaire-supérieur qui possèdent d'autres qualifications. Le taux de chômage est de 9 % chez les enseignants non qualifiés

pour enseigner les mathématiques et les sciences, ce qui représente une légère augmentation par rapport aux 8 % de l'année dernière, mais reste bien inférieur aux 28 % enregistrés il y a seulement quatre ans.

J'adore sans l'ombre d'un doute mon rôle de pédagogue et je n'échangerais pour rien au monde mes expériences ou mon travail.

Diplômé qualifié pour enseigner la technologie des transports, certifié en 2019, occupant un poste permanent à temps plein dans la région de Barrie

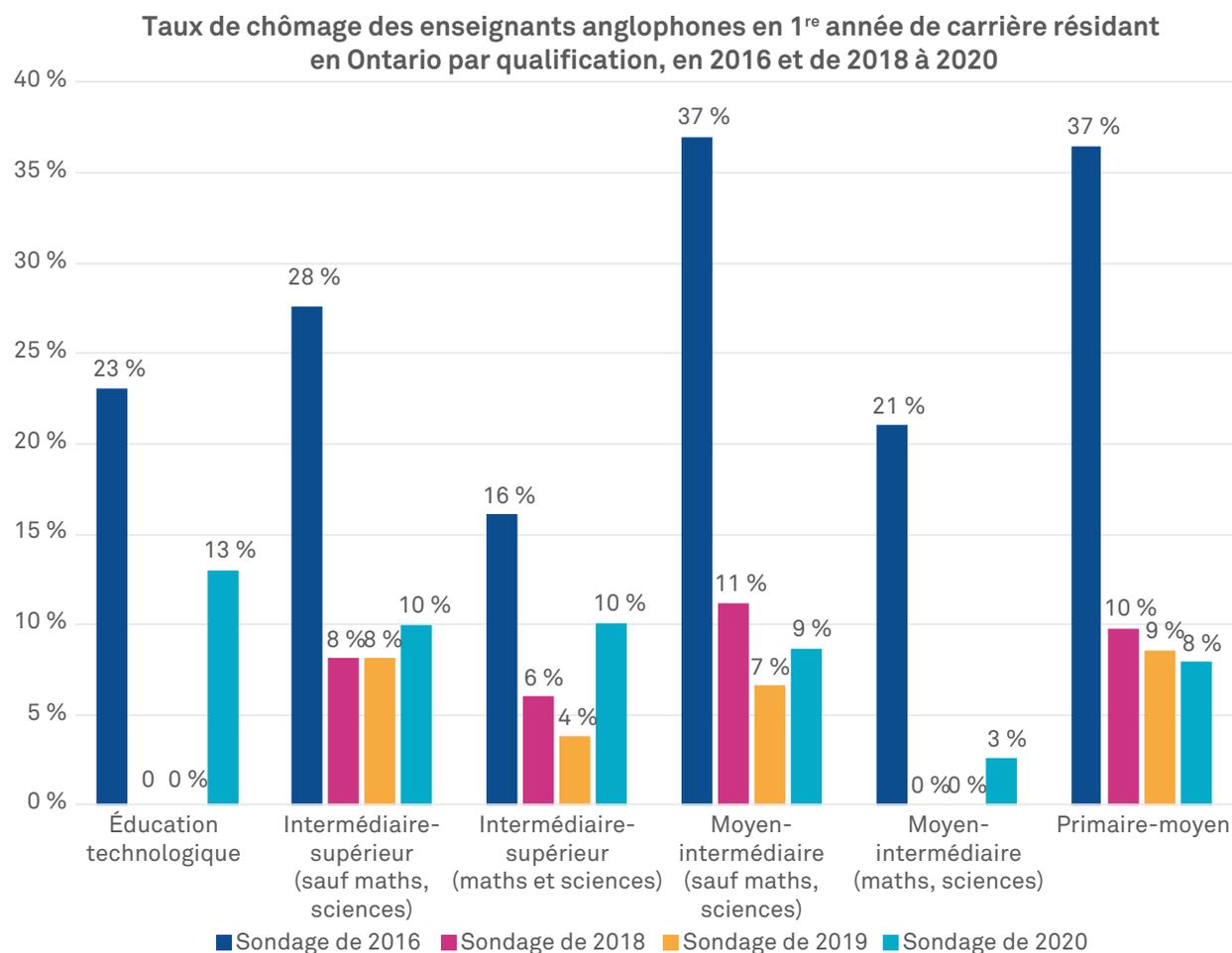
En Ontario, les enseignants anglophones qualifiés pour enseigner l'éducation technologique présentent un taux de chômage de 13 % en 2020, alors qu'il était nul les deux années précédentes. Comme indiqué précédemment, il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation de ce résultat, car le nombre de répondants au sondage dans cette catégorie est faible²⁴. Le taux de chômage de 13 % représente seulement 3 des 22 personnes qui disent avoir été sur le marché du travail et ne pas avoir trouvé d'emploi en enseignement. De plus, des deux personnes qui déclarent être au chômage, une n'a cherché un emploi en enseignement qu'avant la fermeture des écoles, et une autre a déclaré qu'elle ne pouvait pas quitter son emploi dans le secteur de l'industrie pour faire de la suppléance, car cela lui ferait subir une perte financière importante.

Les enseignants anglophones en première année de carrière qui enseignent aux cycles intermédiaire-supérieur et résident en Ontario signalent une augmentation du taux de chômage en 2020. Chez les diplômés qualifiés pour enseigner les mathématiques ou les sciences, ou les deux, 10 % déclarent qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi en enseignement, contre seulement 4 % en 2019. Ceux qui n'enseignent pas ces matières déclarent également un taux de chômage de 10 %, contre 8 % pour ce groupe en 2019.

Dans ma région, les conseils scolaires accueillent volontiers les suppléants. Il a été cependant particulièrement difficile de trouver un poste permanent, surtout au palier secondaire.

Diplômé qualifié pour enseigner la chimie et la physique aux cycles intermédiaire-supérieur, certifié en 2019, détenant un poste permanent en FLS à l'élémentaire dans la région de Barrie

²⁴ Répondants anglophones en première année de carrière enseignant l'éducation technologique et résidant en Ontario : 25 en 2016, 7 en 2018, 16 en 2019 et 23 en 2020.



Après deux années sans chômage, les enseignants anglophones en première année de carrière en Ontario qualifiés pour enseigner les mathématiques ou une matière de sciences aux cycles moyen-intermédiaire déclarent un taux de chômage de 3 % en 2020. Ceux qui n'enseignent pas l'une de ces matières déclarent un taux de chômage de 9 %, contre 7 % en 2019.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, ce renversement de la tendance pluriannuelle favorable de l'emploi est probablement le résultat de l'augmentation du nombre d'élèves par classe au secondaire dans les conseils

scolaires de l'Ontario entre les années scolaires 2018-2019 et 2019-2020. Cette modification de la taille des classes semble avoir eu des conséquences négatives sur la situation d'emploi des enseignants de toutes les matières au secondaire et a éliminé en 2020, pour les enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur, l'avantage concurrentiel sur le marché dont bénéficient habituellement les enseignants qualifiés pour enseigner les mathématiques et les sciences.

Les emplois permanents en enseignement diminuent dans la plupart des cas chez les enseignants dans leurs premières années de carrière

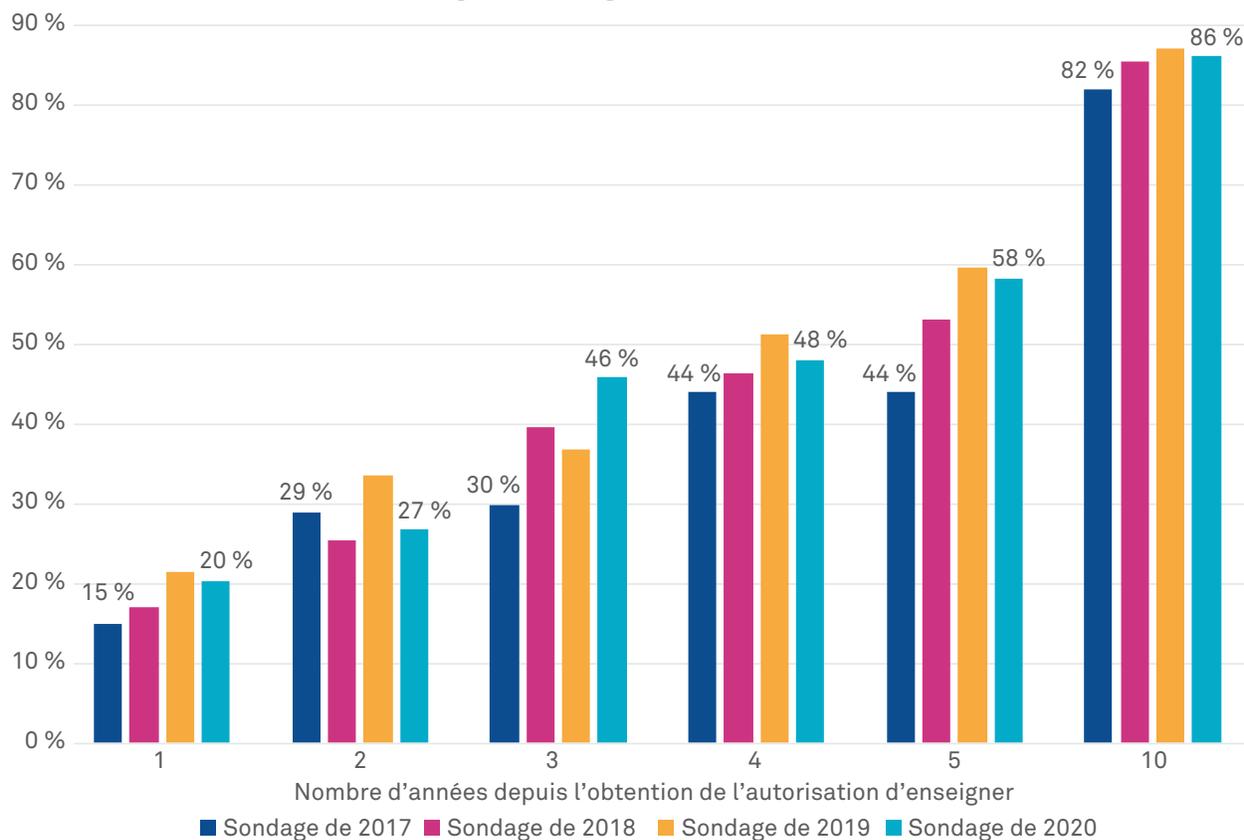
Cette année, de légères baisses apparaissent dans nos rapports de sondage en ce qui concerne les postes permanents d'une année à l'autre chez la plupart des enseignants dans leurs premières années de carrière. Toutefois, à l'exception de la deuxième année de carrière, les contrats permanents sont toujours plus fréquents en 2020 qu'il y a quatre ans.

Notre sondage de 2020 montre que la part de chaque cohorte en début de carrière détenant un emploi permanent en enseignement augmente avec chaque année supplémentaire d'expérience professionnelle. Un diplômé en enseignement sur cinq (20 %) déclare obtenir un poste permanent au cours de sa première année de carrière. Cette proportion passe à environ un sur quatre (27 %) à la deuxième année de carrière et s'approche d'un sur deux à la troisième (46 %) et à la quatrième année (48 %) d'enseignement. Près de trois enseignants sur cinq (58 %) obtiennent ce statut à leur cinquième année de carrière, et la plupart (86 %), à leur dixième année d'enseignement.

Cependant, la langue d'enseignement et le type d'employeur influent grandement sur la progression de la carrière. Comme nous le décrivons dans la section suivante, les enseignants anglophones dans les conseils scolaires de langue anglaise connaissent des conditions d'emploi précaires beaucoup

plus tard dans leur carrière que les autres diplômés en enseignement.

Postes permanents selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner : enseignants résidant en Ontario, de 2017 à 2020



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

À la fin de la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner, environ la moitié (47 %) des enseignants de l'Ontario diplômés de l'un des deux programmes de formation à l'enseignement en français de la province déclarent détenir un emploi permanent en enseignement. Un autre tiers (33 %) dit obtenir des contrats de remplacement à long terme d'au moins 97 jours d'enseignement. Seulement 2 % d'entre eux figurent toujours sur des listes de suppléance à la journée. Les 19 % restants détiennent des contrats de remplacement à plus court

terme. Les emplois permanents sont en baisse par rapport aux 62 % de 2019.

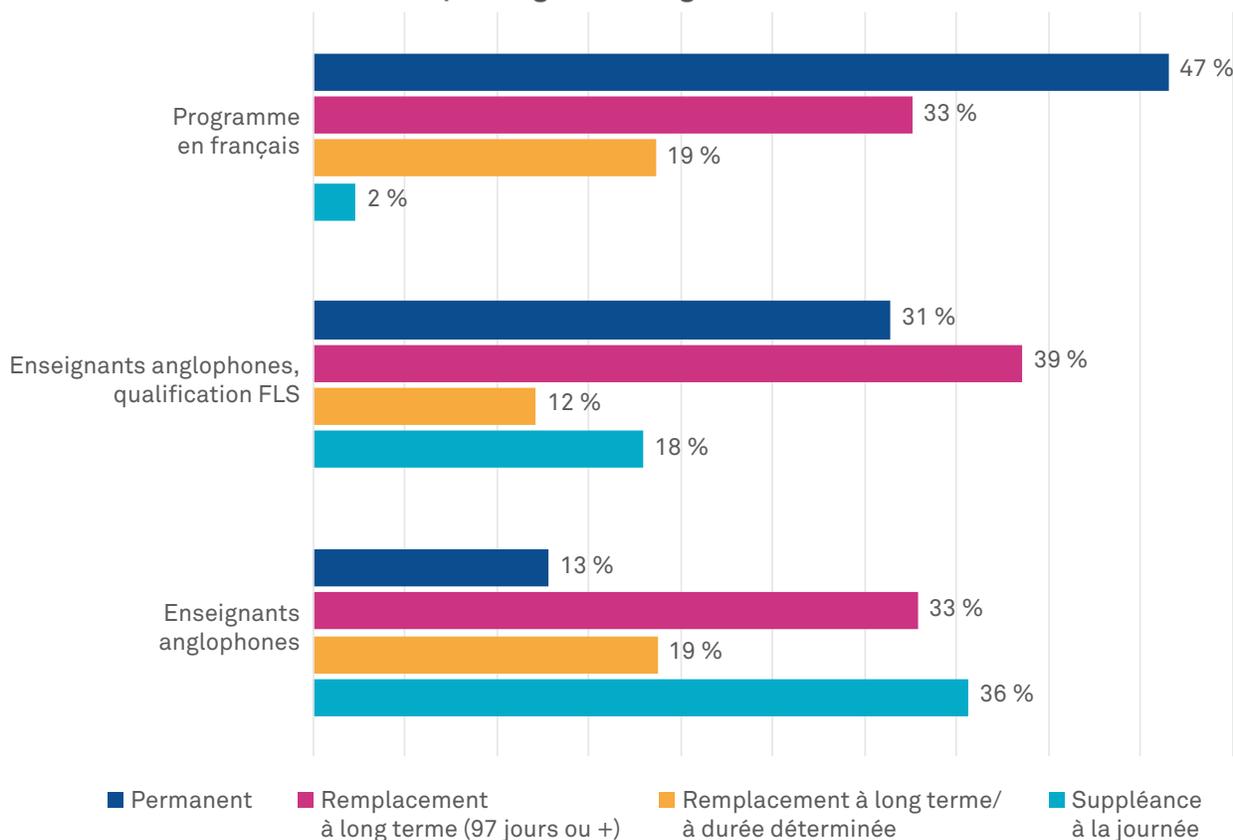
Un enseignant en première année de carrière sur trois (31 %) qualifié pour enseigner le FLS obtient un emploi permanent avant la fin de l'année scolaire, et 39 % déclarent des contrats de remplacement à long terme d'au moins 97 jours d'enseignement. Un sur cinq (18 %) se trouve sur des listes de suppléance à la journée. Les 12 % restants détiennent des contrats de remplacement à plus court terme.

Contrairement à leurs collègues qualifiés pour enseigner le français et le FLS, seulement 13 % des

diplômés d'un programme en anglais résidant en Ontario non qualifiés pour enseigner le FLS déclarent décrocher un emploi permanent en enseignement dans la première année de leur carrière. Un sur trois (33 %) a obtenu des contrats de remplacement

à long terme d'au moins 97 jours d'enseignement et un sur trois (36 %) se trouve sur des listes de suppléance à la journée en fin d'année. Les 19 % restants détiennent des contrats de remplacement à plus court terme.

Types de contrat des enseignants en 1^{re} année de carrière résidant en Ontario en 2020, par langue d'enseignement



Le fait que ces différences marquées dans la situation d'emploi pendant la première année de carrière persistent même avec des taux d'emploi globaux beaucoup plus élevés ces dernières années est très probablement dû

au processus d'embauche à entrée progressive, toujours en place dans les conseils scolaires de langue anglaise. Ces derniers sont les employeurs visés par la plupart des diplômés anglophones de l'Ontario²⁵.

²⁵ Dans les conseils scolaires de langue anglaise, parmi les enseignants en première année de carrière non qualifiés pour enseigner le FLS, seulement 5 % déclarent détenir un emploi permanent et 38 %, un contrat de remplacement à long terme

Les différences en matière d'employeur et de langue ralentissent la progression de la carrière des enseignants non qualifiés pour enseigner le français langue seconde dans les conseils scolaires de langue anglaise

Les enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS ont fait certains gains dans leur carrière ces dernières années. Ils continuent toutefois de faire état de tendances d'emploi en début de carrière très différentes de celles des enseignants qualifiés pour enseigner le FLS dans les conseils scolaires de langue anglaise, des enseignants des conseils scolaires de langue française et des enseignants travaillant dans des écoles indépendantes et pour d'autres employeurs scolaires²⁶.

Le sondage de 2020 révèle que seulement 5 % des enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS détenaient un emploi permanent à la fin de leur première année scolaire, que seulement 25 % d'entre eux en avaient décroché un à la fin de leur troisième année de carrière et que seulement environ deux sur cinq (43 %) y étaient parvenu après avoir enseigné pendant cinq ans. Ces taux d'emplois permanents confirment la lenteur de la progression par rapport aux années précédentes. En 2019, les taux d'emplois permanents des enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS

s'établissaient à 6, 21 et 45 % pendant la première, la troisième et la cinquième année de carrière respectivement.

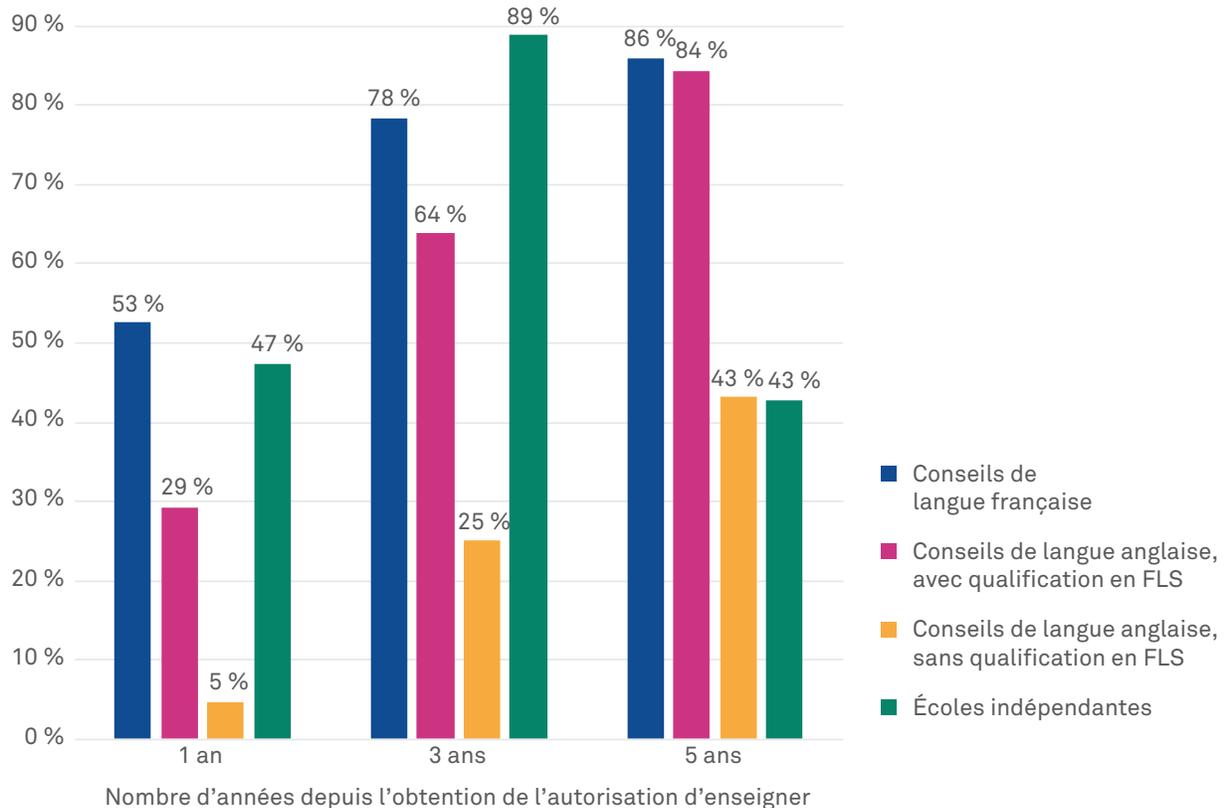
Il est logique de devoir travailler un certain temps avant de gravir les échelons. Mon fiancé est dans l'armée, nous devons donc déménager tous les trois ans environ. En raison du mode de recrutement des conseils scolaires, je devrai recommencer à zéro chaque fois. Je pense que l'ancienneté devrait être liée à l'enseignant et non au conseil scolaire pour lequel il travaille.

Diplômée qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2019, enseignant le FLS à temps plein dans la région d'Ottawa

d'au moins 97 jours d'enseignement. Deux enseignants sur cinq (41 %) effectuent de la suppléance à la journée à la fin de l'année scolaire, et les 17 % restants détiennent des contrats de remplacement à plus court terme.

26 Nous avons regroupé les employeurs scolaires des Premières Nations et les employeurs scolaires indépendants de l'Ontario dans le graphique ci-dessous seulement.

Proportion de postes permanents en 2020 en Ontario selon le type d'employeur et le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



Les enseignants des conseils scolaires de langue française et les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS des conseils scolaires de langue anglaise présentent des profils de carrière prévisibles dans un marché de l'emploi qui connaît des pénuries de personnel. La majorité de ces nouveaux enseignants passent rapidement d'un emploi précaire à un emploi permanent. Plus de la moitié (53 %) des enseignants des conseils scolaires de langue française obtiennent un poste permanent dans leur première année de carrière, et quatre sur cinq (78 %), avant la fin de leur troisième année de carrière. Près d'un enseignant sur trois (29 %) des conseils scolaires de langue anglaise qualifié pour enseigner

le FLS obtient un poste permanent dans sa première année de carrière, et deux sur trois (64 %) en obtiennent un avant la fin de leur troisième année de carrière. À leur cinquième année de carrière, 89 % des enseignants des conseils scolaires de langue française et 84 % des enseignants des conseils scolaires de langue anglaise qualifiés pour enseigner le FLS déclarent détenir un emploi permanent.

Les enseignants qui commencent leur carrière dans des écoles indépendantes de l'Ontario ou dans des écoles des Premières Nations obtiennent également un emploi permanent à un taux beaucoup plus élevé au cours

des trois premières années de leur carrière que les enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS.

En 2020, même dix ans après le début de leur carrière, les enseignants anglophones en milieu de carrière non qualifiés pour enseigner le FLS qui ont accédé à la profession pendant les années de surplus d'enseignants sont toujours un peu à la traîne par rapport à leurs collègues francophones dans leur parcours pour obtenir un emploi permanent. À leur dixième année de carrière, 84 % de ces enseignants des conseils scolaires de langue anglaise non qualifiés pour enseigner le FLS déclarent détenir un emploi permanent, comparativement à 98 % chez les enseignants des conseils scolaires de langue française et à 89 % chez les enseignants de FLS des conseils de langue anglaise.

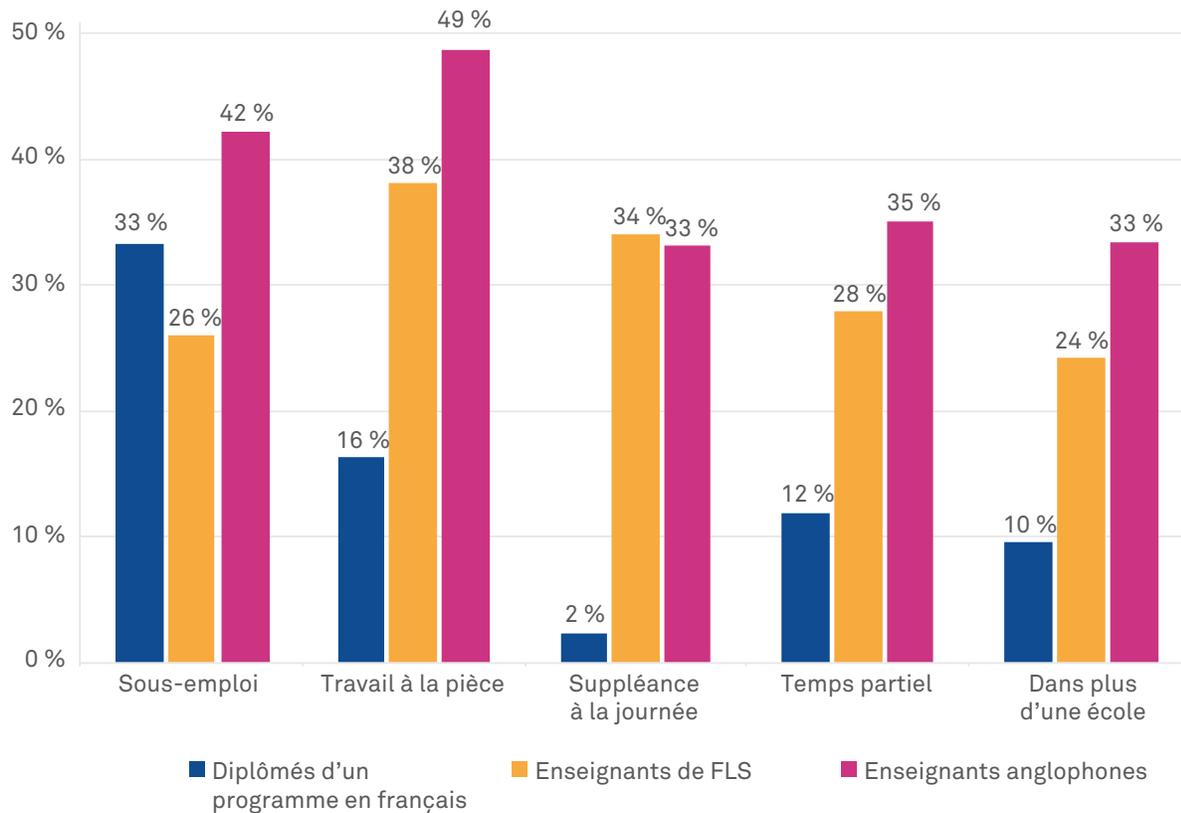
La persistance de la précarité d'emploi chez la plupart des enseignants anglophones non qualifiés pour enseigner le FLS en Ontario n'est pas seulement une conséquence des effets résiduels du déséquilibre passé entre l'offre et la demande qui a particulièrement touché ce groupe. C'est également la preuve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

En vertu des règlements de l'Ontario, l'embauche par les conseils scolaires de langue anglaise est limitée à un bassin d'enseignants qui sont sur leur liste de suppléance à la journée depuis au moins dix mois et qui ont effectué des contrats à terme au sein de ce même conseil scolaire pendant quatre mois supplémentaires.

Les enseignants anglophones en première année de carrière en Ontario signalent également des taux d'enseignement à la pièce²⁷ plus élevés que les deux groupes d'enseignants francophones, notamment plus d'emplois à temps partiel et plus d'enseignement dans plusieurs écoles, ainsi qu'une proportion plus élevée de sous-emploi.

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

Situations d'emploi, enseignants en 1^{re} année de carrière,
anglophones et francophones, résidant en Ontario en 2020



La part des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario dans les emplois des enseignants en première année de carrière est en baisse en 2020, les écoles indépendantes ayant presque doublé leur part des embauches de nouveaux enseignants

Après plusieurs années de gains, les conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario ont recruté une proportion plus faible en 2020 qu'en 2019 de diplômés de l'Ontario en première année de carrière. La répartition des emplois permanents en enseignement en première année de carrière montre également une baisse du recrutement des conseils scolaires.

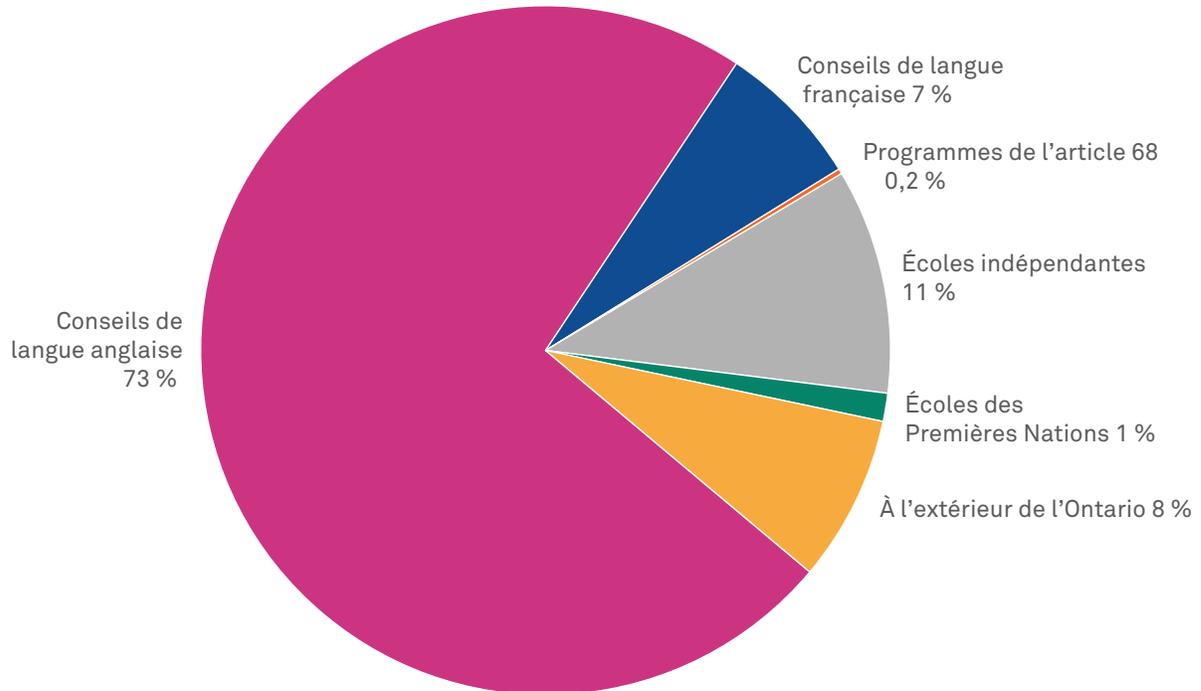
Après la chute des embauches d'enseignants en première année de carrière à l'extérieur de la province de 13 % en 2018 à seulement 6 % en 2019, le sondage de 2020 révèle que 8 % des enseignants en première année de carrière ont été embauchés à l'extérieur de l'Ontario. Les écoles indépendantes de l'Ontario ont embauché plus d'un enseignant en première année de carrière sur dix (11 %), ce qui représente une forte hausse par rapport aux 6 % de 2019.

Les conseils scolaires de langue anglaise et de langue française ont tous deux embauché une part plus faible d'enseignants en première année de carrière au cours de

l'année scolaire 2019-2020. Les conseils scolaires de langue anglaise représentent 73 % des embauches en 2020, contre 77 % en 2019. Les

conseils scolaires de langue française ne comptent que pour 7 % des embauches, contre 9 % l'année précédente.

Employeurs des diplômés de l'Ontario en 1^{re} année de carrière en 2020 : tous les emplois, y compris la suppléance à la journée



Les embauches des conseils scolaires à des postes permanents ont également chuté au cours de l'année scolaire 2019-2020. Leur part de l'octroi d'emplois permanents à des enseignants en première année de carrière est passée de 69 % en 2019 à seulement 56 % en 2020. Les conseils scolaires de langue anglaise (40 %, contre 48 % en 2019) comme les conseils scolaires de langue française (16 %, contre 21 %) sont touchés.

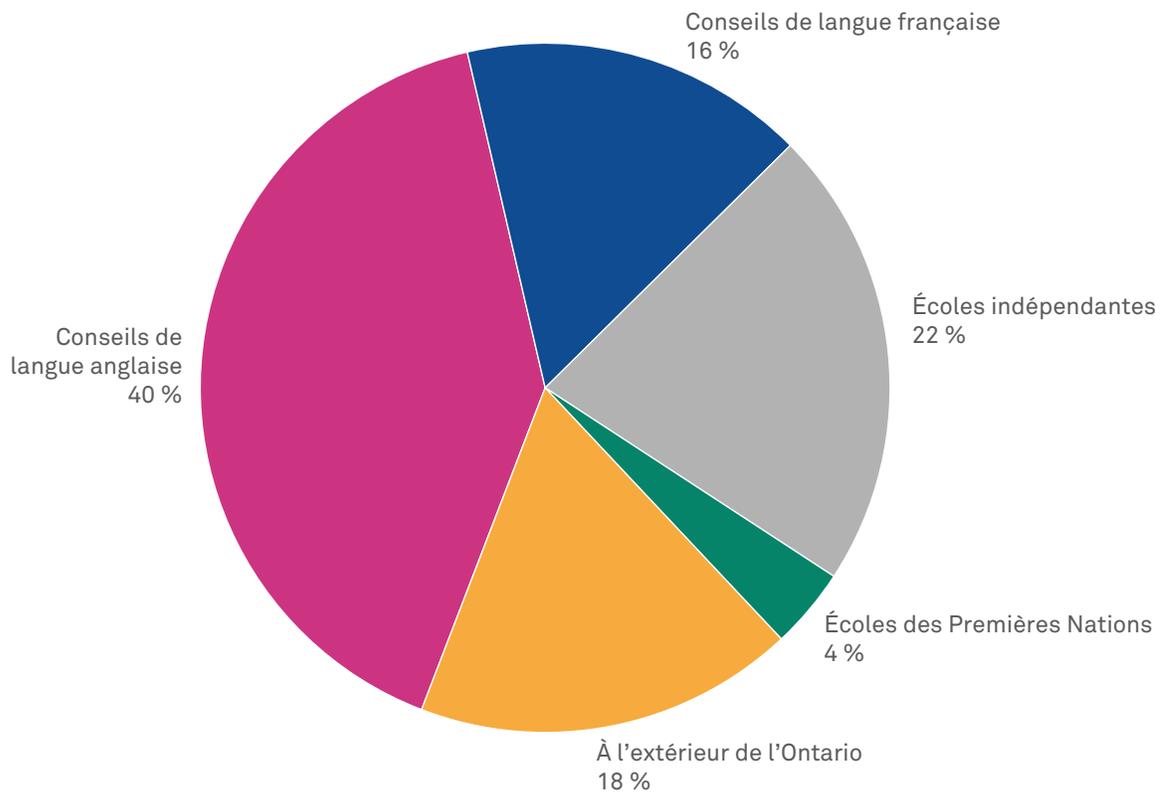
La part des écoles indépendantes de l'Ontario dans l'embauche de personnel

permanent est passée de 28 % en 2017 à 12 % en 2019. Dans le sondage de 2020, cette part a remonté à 22 %. De la même façon, la part des embauches permanentes à l'extérieur de la province est passée de 36 % en 2017 à 15 % en 2019. Cette année, cette part a quelque peu augmenté pour atteindre 18 %.

Les conseils scolaires de langue anglaise continuent d'être le seul type d'employeur en Ontario dont la part de l'embauche totale (73 %) d'enseignants en première année de carrière est plus

grande que la part de l'embauche à des postes permanents (40 %). Cette tendance s'inverse avec tous les autres types d'employeurs de l'Ontario.

Employeurs des diplômés de l'Ontario en 1^{re} année de carrière en 2020 : postes permanents seulement



Malgré une légère augmentation des mesures en faveur de l'enseignement à l'extérieur de la province en 2020, le nombre de diplômés en enseignement qui travaillent ailleurs est nettement inférieur à celui des années de surplus d'enseignants

Le renforcement du marché de l'emploi en enseignement en Ontario ces dernières années a considérablement réduit l'intérêt des enseignants en début de carrière pour les emplois à

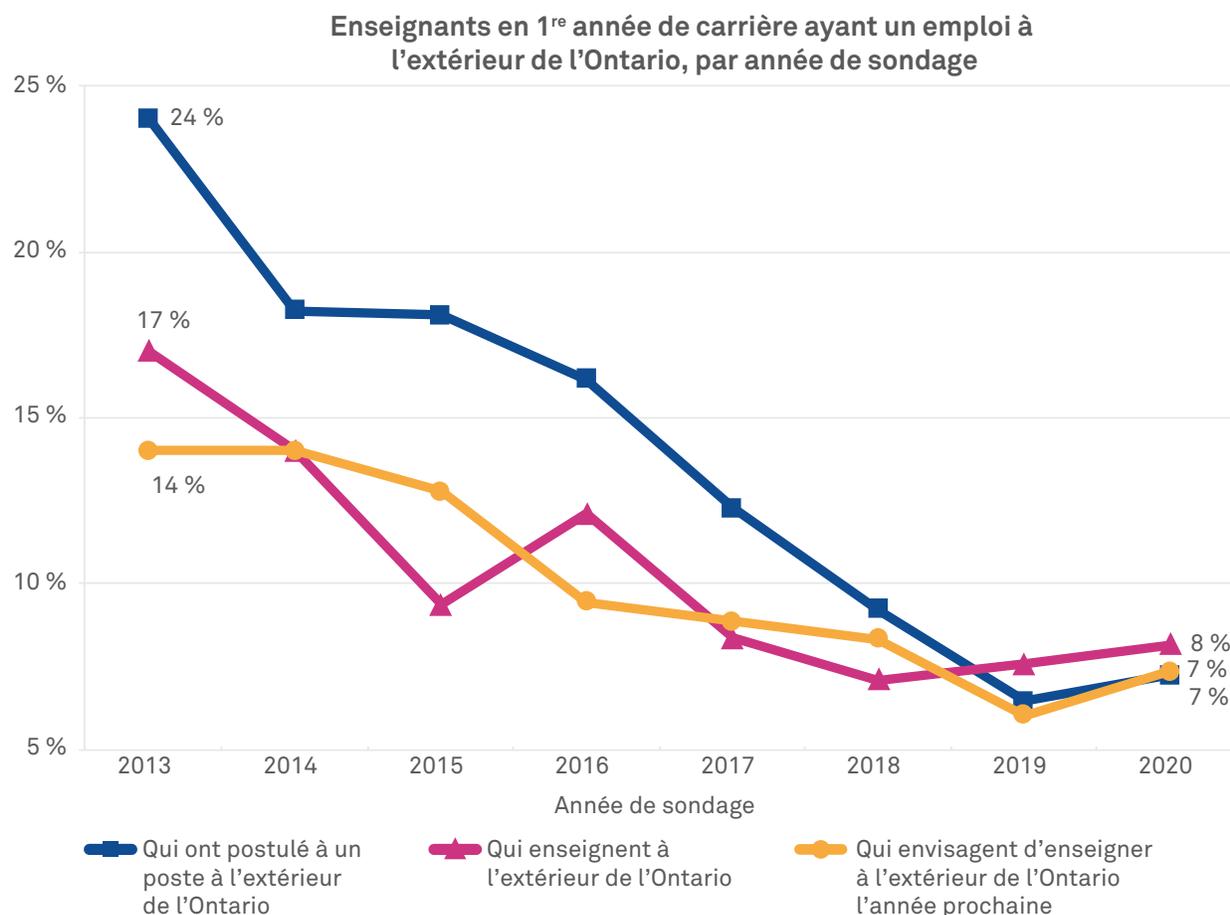
l'extérieur de la province. Le graphique ci-dessous présente les résultats du sondage mené auprès des diplômés en enseignement en Ontario en première année de carrière sur trois mesures reflétant ces changements : le taux de demandes d'emploi en enseignement à l'extérieur de la province, celui de chaque cohorte qui enseigne réellement à l'extérieur de la province et celui des diplômés qui prévoient enseigner ailleurs

pendant la deuxième année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

Entre 2013 et 2019, la proportion de diplômés en enseignement en première année de carrière qui postule des emplois à l'extérieur de la province est passée de 24 à 6 %. Au cours des mêmes années, le nombre d'enseignants qui travaillent à l'extérieur de l'Ontario pendant leur première année de carrière suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner est passé de 17 % à un peu moins de 8 %. En outre, la proportion de ceux qui prévoient d'enseigner à l'extérieur de la province au cours

de leur deuxième année de carrière est passée de 14 à 6 % seulement.

Le sondage de 2020 révèle que ces trois mesures ont légèrement augmenté, passant respectivement à 8, à 7 et à 7 %. Malgré cette légère hausse, les taux élevés de perte d'enseignants formés en Ontario pendant les années de surplus de personnel enseignant relèvent du passé. De plus, parmi les diplômés en enseignement de l'Ontario qui enseignent à l'extérieur de la province en 2020, trois sur cinq (59 %) disent qu'ils reviendront assurément ou probablement en Ontario pour enseigner dans l'avenir.



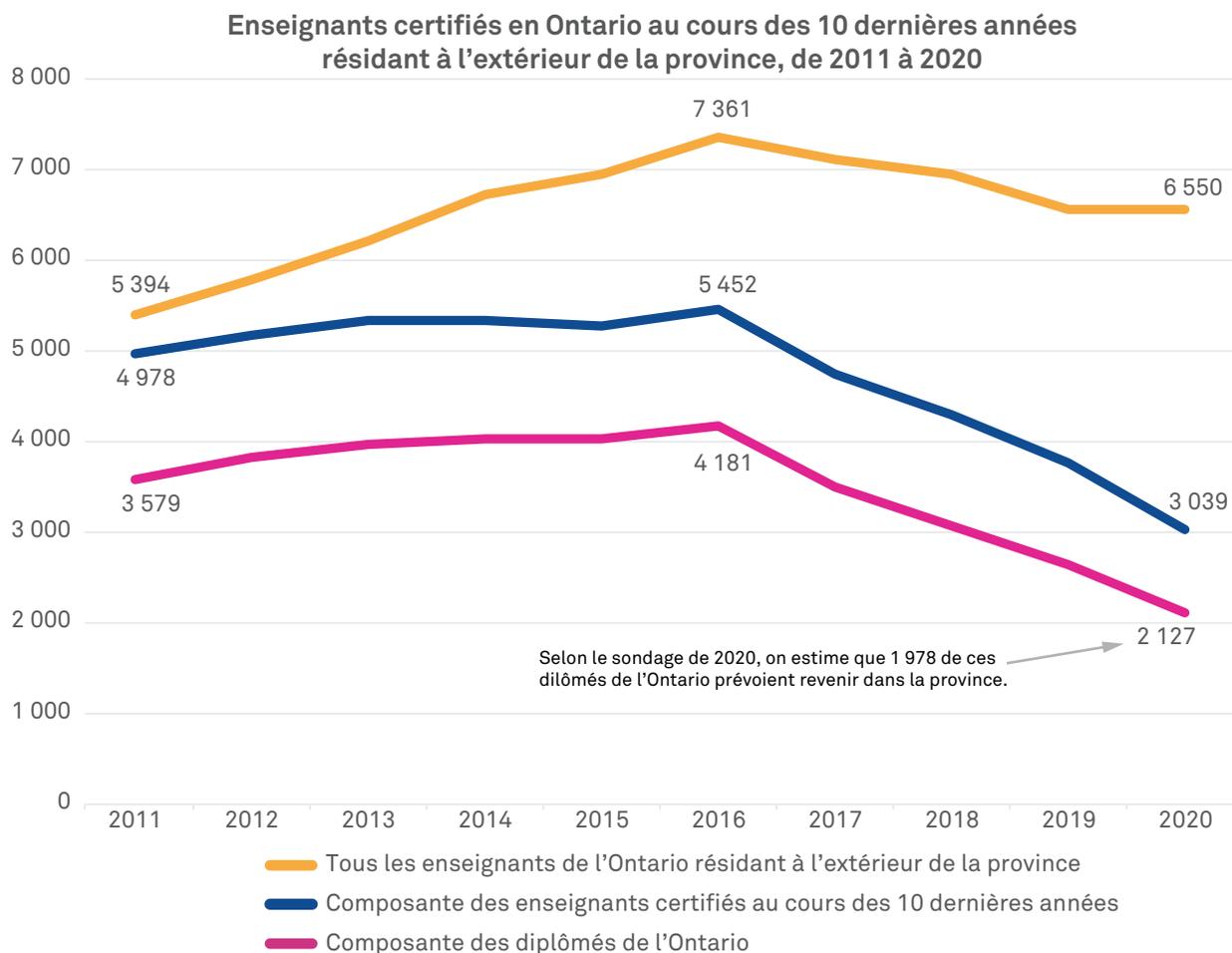
Le graphique suivant s'appuie sur les données du tableau de l'Ordre permettant de suivre le nombre total d'enseignants agréés et membres en règle de l'Ordre qui résidaient à l'extérieur de la province et qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des dix années précédentes (2010-2019). Les données du graphique montrent, pour l'ensemble du personnel enseignant, les répercussions du surplus sur les pertes d'enseignants au profit d'autres territoires de compétence. La combinaison de ces données démographiques et des résultats du sondage nous permet d'estimer le nombre d'enseignants qui pourraient revenir enseigner en Ontario dans l'avenir.

La première ligne présente tous les enseignants actuellement agréés qui résident à l'extérieur de la province, sans égard à l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner et à la province ou au territoire de formation initiale à l'enseignement. La deuxième ligne ne montre que ceux qui ont obtenu leur certificat de qualification et d'inscription au cours des dix années précédant l'année civile du dénombrement. La troisième ligne présente la composante annuelle de ces enseignants agréés à l'extérieur de la province au cours des dix années précédentes qui ont suivi leur formation initiale à l'enseignement en Ontario.

Le nombre d'enseignants résidant à l'extérieur de la province a culminé en 2015 : 7 361 enseignants membres en règle de l'Ordre, dont 5 452 avaient été certifiés au cours des dix années

précédentes et dont 4 181 avaient suivi leur formation initiale à l'enseignement en Ontario. Chacun de ces groupes d'enseignants agréés de l'Ontario a diminué avec le recul du surplus de personnel enseignant dans la province.

En 2020, les 6 555 membres en règle de l'Ordre comprennent 3 039 enseignants ayant obtenu l'autorisation d'enseigner au cours des dix années précédentes, dont 2 127 ont suivi leur formation initiale à l'enseignement en Ontario. Quand nous analysons les résultats de notre sondage et excluons ceux qui disent qu'ils ne reviendront assurément ou probablement pas enseigner en Ontario dans l'avenir, nous estimons le nombre d'enseignants qui pourraient revenir à 1 978.



Différentes situations d'emploi pour les enseignantes et enseignants de l'Ontario nouvellement certifiés et formés au Canada ou à l'étranger qui résident dans la province

Le taux de chômage est plus élevé en 2020 qu'en 2019, non seulement chez les diplômés en première année de carrière formés en Ontario, mais aussi chez d'autres enseignants nouvellement certifiés en première année de carrière en Ontario et formés ailleurs.

Le sondage de 2020 révèle une légère augmentation de 1 % du taux de chômage chez les enseignantes et enseignants en première année

de carrière résidant en Ontario et diplômés d'un programme de formation à l'enseignement financé par les fonds publics de la province. Le taux de chômage a également augmenté chez les Ontariens diplômés d'un programme autorisé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario et formés dans un collège frontalier des États-Unis, ainsi que chez les enseignants qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2019 après avoir suivi une formation à l'enseignement dans une autre province canadienne.

L'augmentation du taux de chômage d'une année à l'autre chez ces diplômés

est fort probablement due à la proportion plus élevée d'enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur dans chacun de ces groupes que parmi les diplômés d'une université ontarienne. Comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, le taux de chômage est resté stable chez les diplômés en enseignement de l'Ontario qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen, les taux ayant augmenté au palier secondaire en raison de l'augmentation du nombre d'élèves par classe en 2019-2020.

Comme par le passé, les enseignants nouvellement arrivés au Canada²⁸ en première année de carrière affichent le taux de chômage le plus élevé, soit 43 % cette année, un taux semblable à celui de 40 % enregistré en 2019.

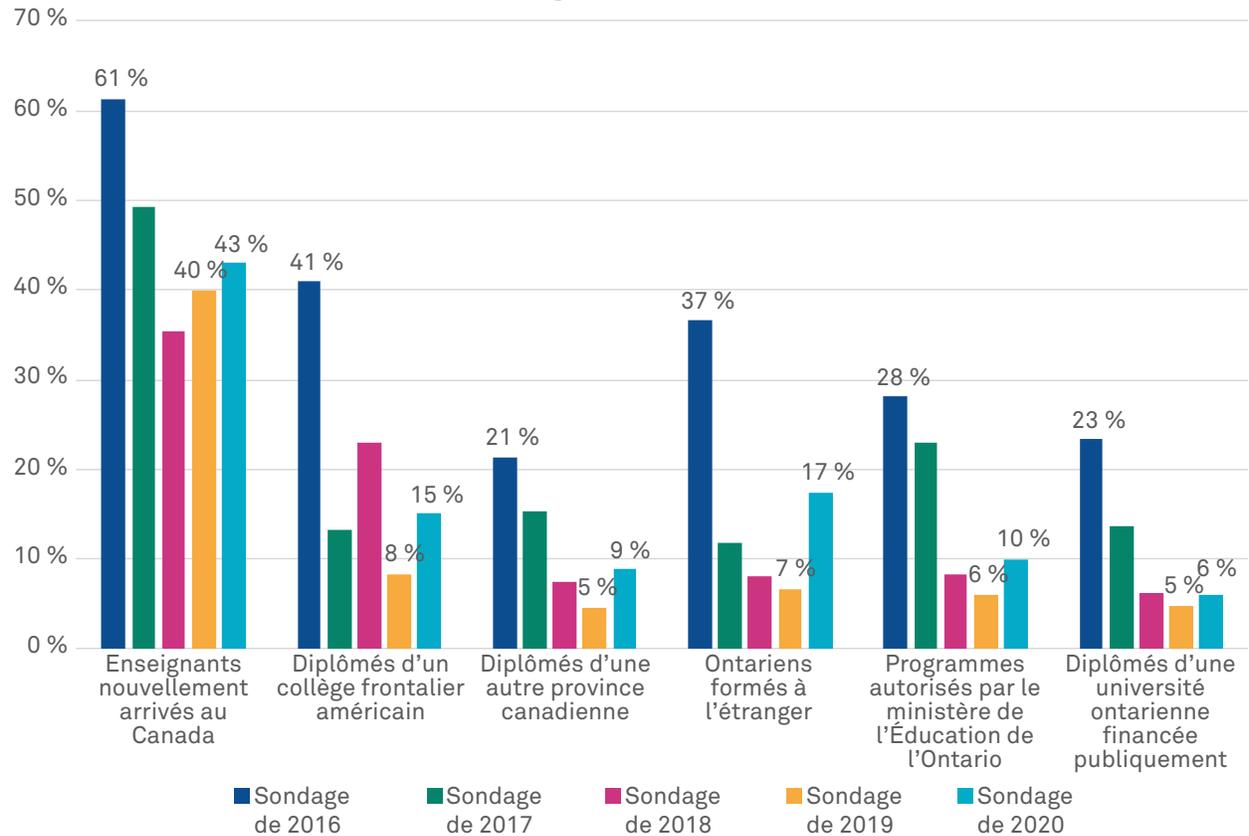
Avec plus de 12 ans d'expérience en enseignement en Inde avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario, j'ai posé ma candidature pour de la suppléance, des contrats à terme et même du bénévolat, mais je n'ai été convoquée à aucune entrevue.

Enseignante nouvellement arrivée au Canada, certifiée en Ontario et qualifiée pour enseigner les mathématiques aux cycles moyen-intermédiaire, sans emploi pendant l'année scolaire 2019-2020 dans la région de Toronto

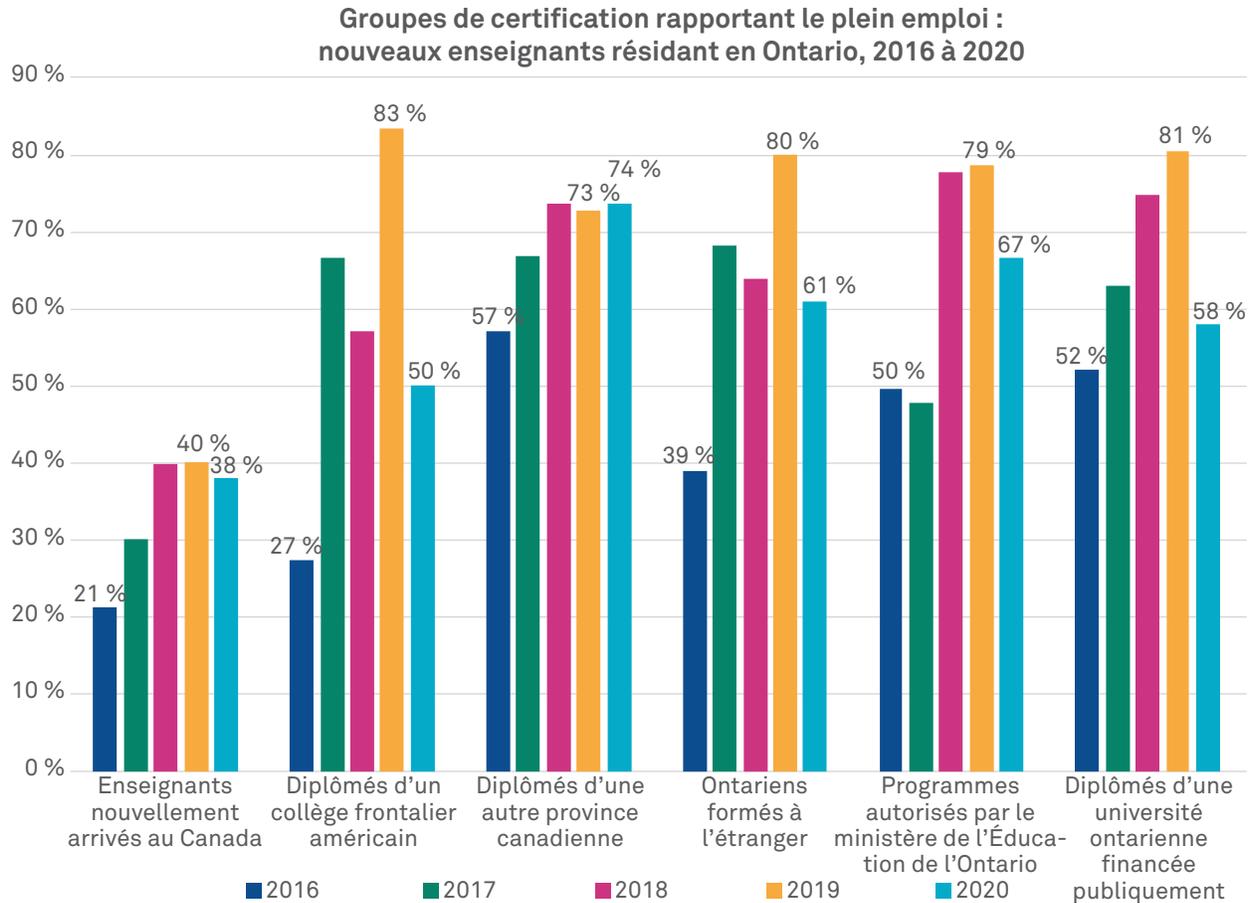
Malgré les variations d'une année à l'autre, les taux de chômage enregistrés en 2020 pour tous les groupes sont considérablement inférieurs aux taux signalés en 2016.

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

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



Les répercussions de la fermeture des écoles ontariennes sur le plein emploi des diplômés de l'Ontario en première année de carrière, mentionnées précédemment, s'appliquent à la plupart des autres groupes d'enseignants.



La plupart des enseignantes et des enseignants nouvellement arrivés au Canada déclarent qu'ils ont suivi leur formation initiale à l'enseignement en anglais (89 %) ou en français (5 %). Tous ces nouveaux enseignants ayant suivi une formation initiale à l'enseignement en français disent avoir trouvé un emploi en Ontario pendant l'année scolaire 2019-2020²⁹.

Les écoles indépendantes de l'Ontario continuent de jouer un rôle important en tant qu'employeurs des enseignants de la province nouvellement arrivés

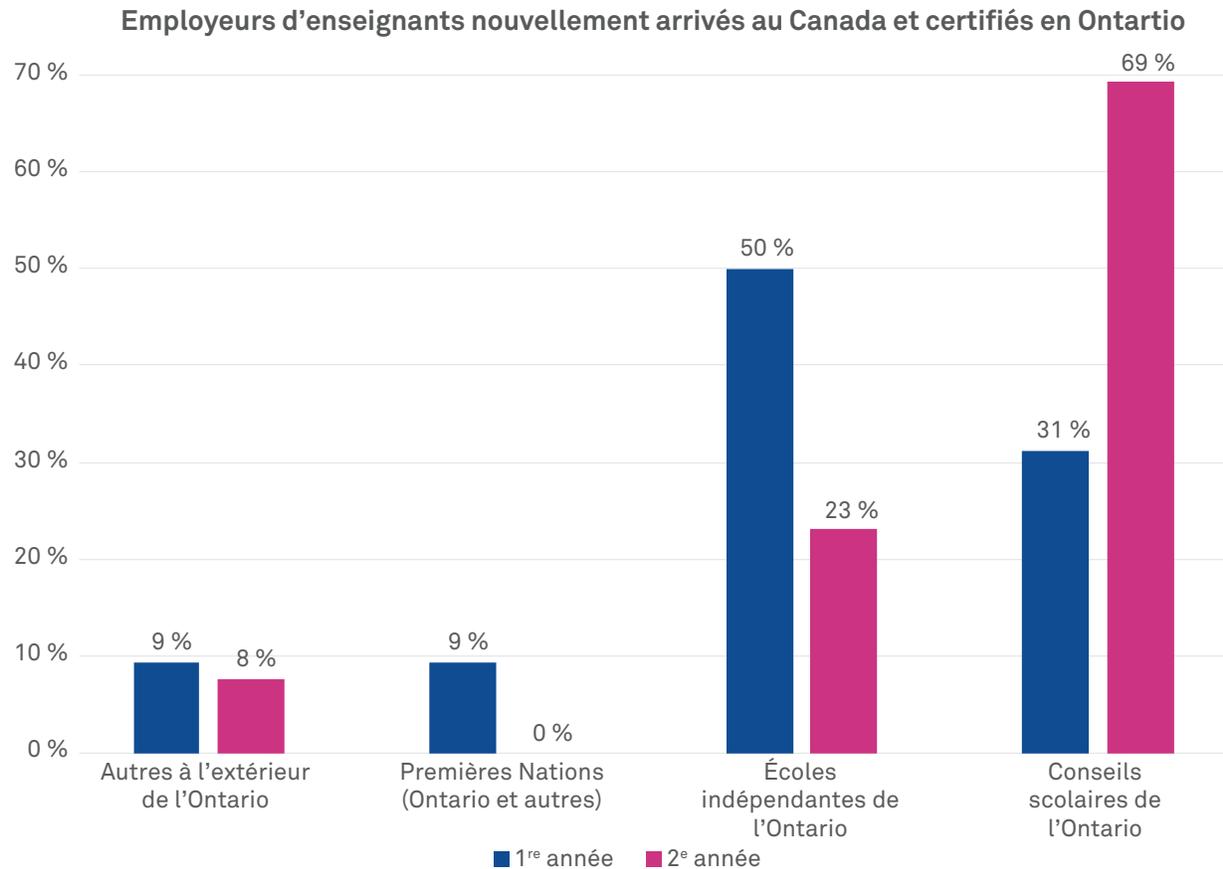
au Canada. En 2020, ces écoles représentent la moitié de tous les emplois obtenus par les enseignants nouvellement arrivés au Canada au cours de leur première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario. Près d'un enseignant nouvellement arrivé au Canada sur quatre en deuxième année de carrière travaille dans des écoles indépendantes en 2020.

Avec 50 % de toutes les embauches d'enseignants nouvellement arrivés au Canada, la part des écoles

²⁹ Cette donnée ne comprend que huit enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière et neuf enseignants nouvellement arrivés au Canada en deuxième année de carrière sur le marché de l'emploi de l'Ontario en 2019-2020.

indépendantes dans l'emploi du personnel enseignant en première année de carrière dans notre sondage de 2020 a plus que doublé par rapport à leur part de 24 % en 2019. Quant aux conseils scolaires financés par les

fonds publics, leur part des embauches d'enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière a chuté de 69 % en 2019 à seulement 31 % cette année.



Situation d'emploi selon le genre et l'ascendance autochtone

Comme par les années passées, nous avons examiné les différences dans la situation d'emploi selon le genre. Bien que des différences entre les genres apparaissent parfois dans une seule cohorte d'enseignants en première année de carrière, ou que nous trouvons des différences à certains stades en début de carrière qui s'inversent à d'autres, aucune tendance significative ne se dessine entre les genres au fil du temps, et l'on ne note aucune différence importante cette année.

Parmi les enseignantes et enseignants en première année de carrière résidant en Ontario en 2020, le taux de chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes par moins de 1 %. Les rapports sur le sous-emploi ne montrent aucune différence entre les genres.

Les répondants au sondage peuvent se déclarer d'ascendance autochtone. Au total, 91 diplômés en enseignement de l'Ontario se sont identifiés en tant qu'Autochtones, soit 2,6 % des répondants de la première à la dixième année de carrière. Parmi les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario, 21 s'identifient comme Autochtones, soit 1,9 % de ce groupe de répondants. Les 20 enseignants autochtones en première année de carrière résidant en Ontario sur le marché du travail en 2019-2020 ont tous déclaré avoir trouvé un emploi en enseignement dans la province. Les enseignants autochtones qui en sont dans leur deuxième à leur dixième année de carrière en Ontario font état d'un taux de chômage de 3,2 %, contre un taux de 2,4 % pour l'ensemble des enseignants résidant en Ontario aux mêmes étapes de leur carrière.

3. Recherche d'emploi et autres emplois

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

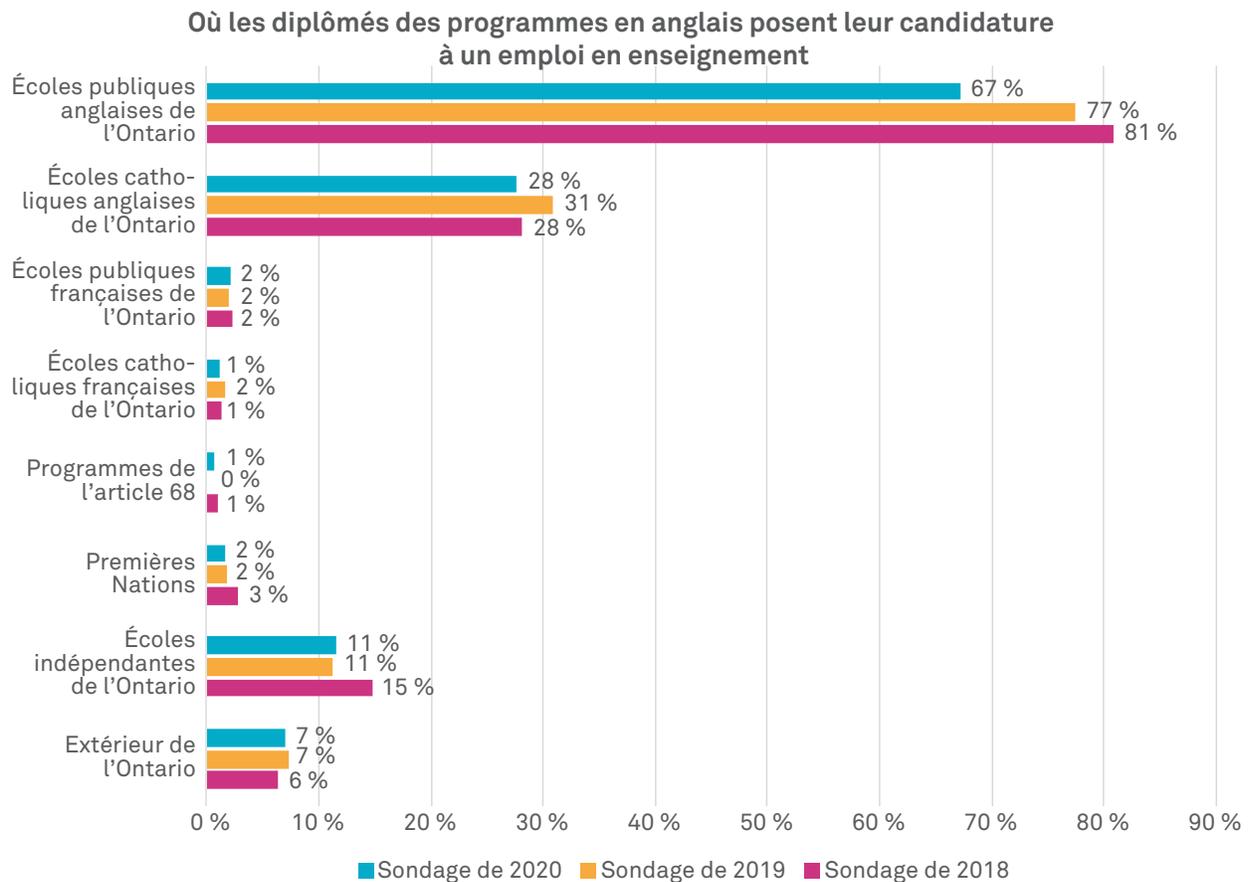
Le marché de l'emploi au sein des conseils scolaires de l'Ontario étant devenu plus favorable aux nouveaux diplômés en enseignement, bon nombre d'entre eux ont limité la recherche d'un premier emploi uniquement à leur région géographique et à leur type d'employeur préférés.

Parmi les diplômés de l'Ontario en première année de carrière qui ont participé activement au marché de l'emploi en enseignement au cours de l'année scolaire 2019-2020, plus d'un sur trois (36 %) a limité sa recherche

d'emploi à un seul conseil scolaire. Bien que ce taux soit en baisse par rapport aux 38 % de 2018-2019, il reste supérieur aux taux de 32 % en 2017-2018 et de 22 % en 2016-2017. Aussi, 46 % d'entre eux ont posé leur candidature à deux ou à trois conseils scolaires cette année et 11 %, à quatre conseils scolaires ou plus. Enfin, 7 % des candidats à un poste en enseignement n'ont pas postulé auprès d'un conseil scolaire de l'Ontario.

Le graphique suivant présente les résultats du sondage sur les demandes d'emploi au cours des trois dernières années pour les diplômés d'un programme en anglais dans la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner³⁰.

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



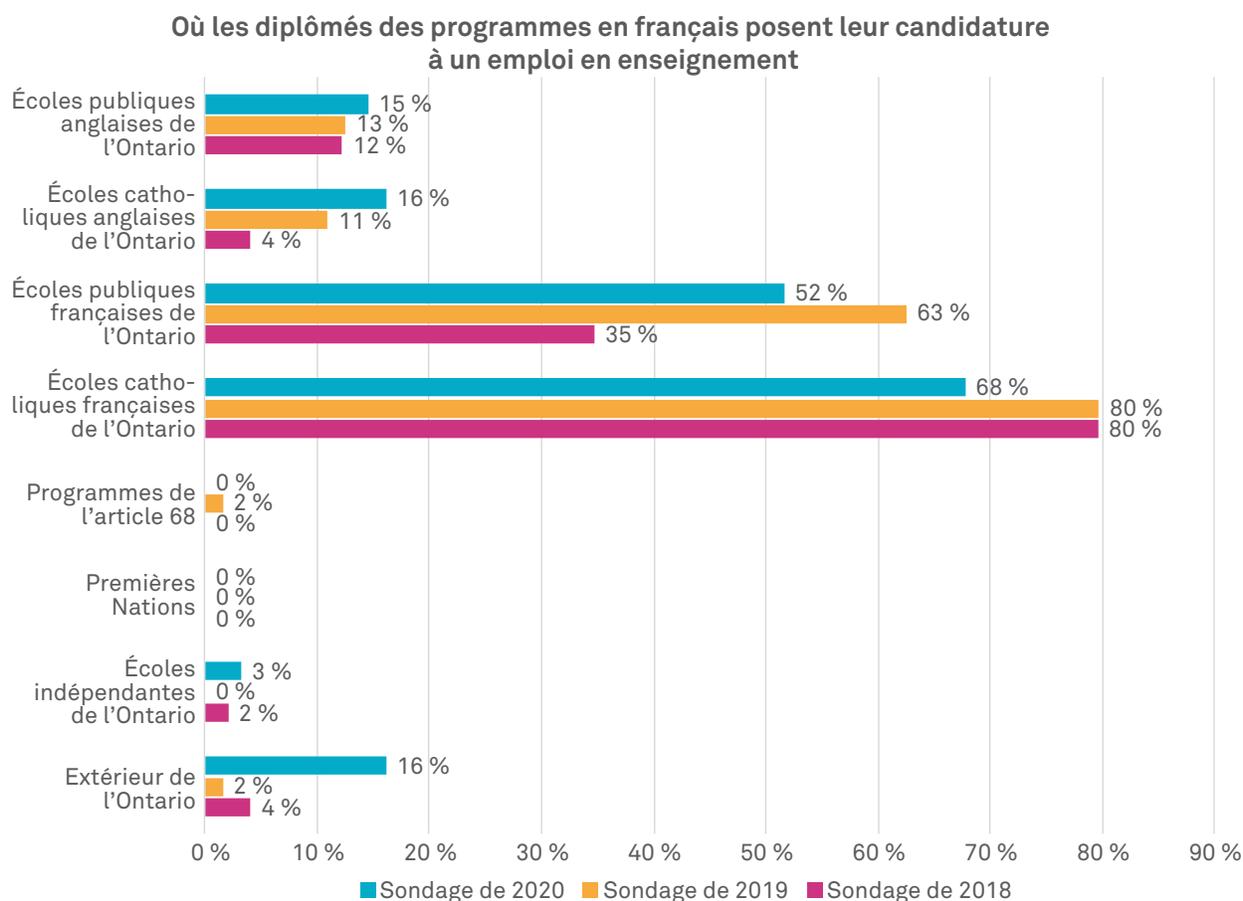
Deux nouveaux diplômés d'un programme en anglais sur trois (67 %) ont postulé pour des postes aux conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario, une baisse par rapport aux taux de 77 % et de 81 % des deux années précédentes. Plus d'un sur quatre (28 %) a postulé des emplois aux conseils scolaires catholiques de langue anglaise de l'Ontario. Seulement 11 % d'entre eux cherchent maintenant un emploi dans les écoles indépendantes de l'Ontario, soit la même proportion qu'en 2019 et une baisse par rapport aux 15 % de 2018. La baisse du nombre de postulants dans les conseils scolaires de langue anglaise et le déclin du nombre de candidatures dans les

écoles indépendantes constituent une autre indication que davantage d'entre eux limitent leur recherche aux employeurs de premier choix.

Parmi ces diplômés d'un programme en anglais, 7 % continuent d'inclure des postes en enseignement à l'extérieur de l'Ontario dans leur recherche d'emploi en première année de carrière. Ils sont 6 % à ne postuler que des postes en enseignement à l'extérieur de la province. Deux pour cent postulent dans les écoles des Premières Nations en Ontario. Certains disent aussi poser leur candidature aux conseils scolaires de langue française (2 %) ou aux conseils scolaires catholiques

de langue française (1 %). Deux pour cent disent avoir trouvé un emploi en enseignement en Ontario, un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme sans avoir fait de recherche d'emploi formelle.

Le graphique suivant présente les recherches d'emploi des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français dans la première année suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner³¹.



Pour l'année scolaire 2019-2020, les diplômés d'un programme en français ont axé leur recherche d'emploi principalement sur les conseils scolaires publics de langue française (52 %) et les conseils scolaires catholiques de langue française (68 %) de l'Ontario. Certains postulent également aux

conseils scolaires publics de langue anglaise (15 %) ou aux conseils scolaires catholiques de langue anglaise (16 %).

Le sondage de cette année a révélé que 3 % d'entre eux ont posé leur candidature auprès d'écoles indépendantes de l'Ontario et que 16 %,

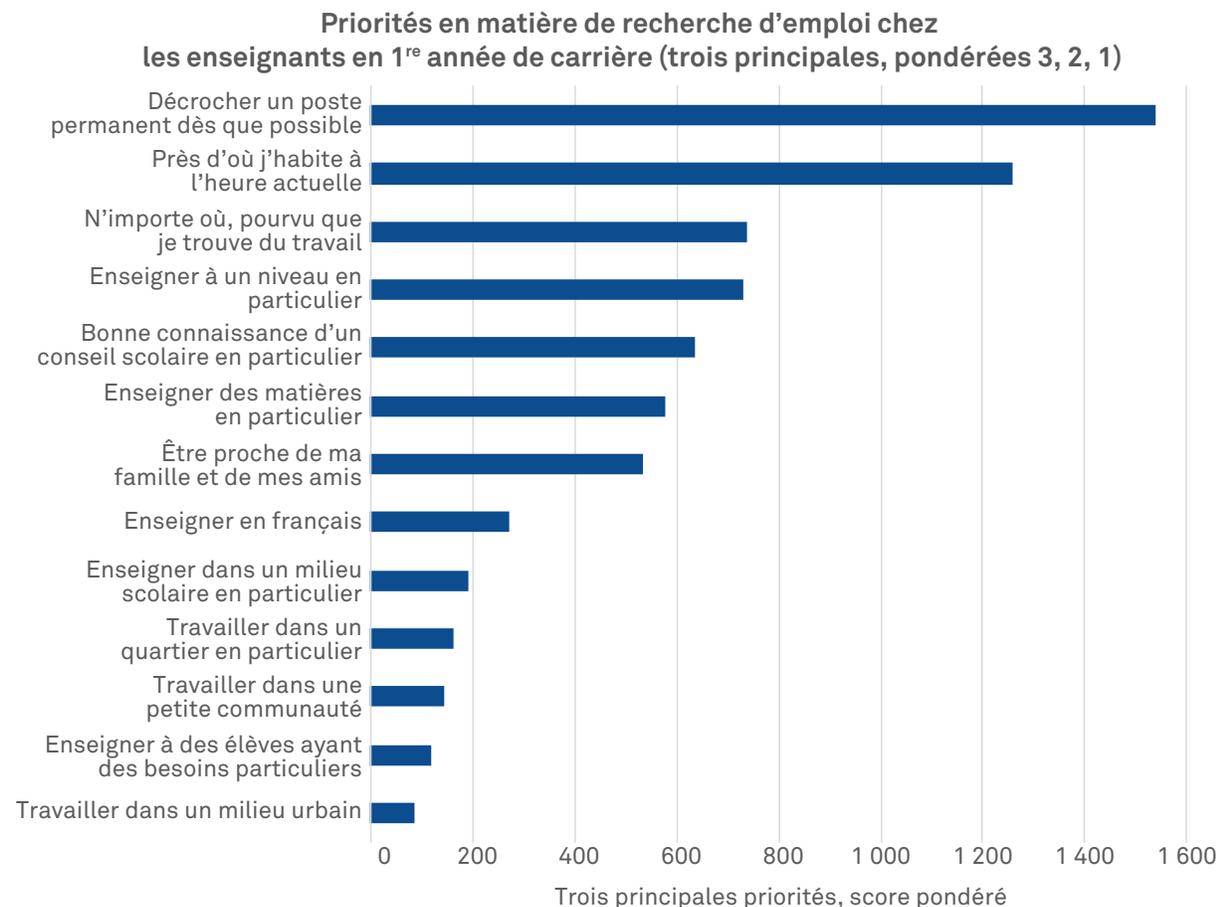
31 Chaque répondant compte pour chacun des types d'employeurs auprès desquels il a posé sa candidature.

soit une hausse importante, ont posé leur candidature auprès d'écoles à l'extérieur de l'Ontario, comparativement à seulement 2 et 4 % les deux années précédentes. Cependant, seulement 3 % disent avoir postulé exclusivement à l'extérieur de la province. Aucun diplômé n'a posé sa candidature dans des écoles des Premières Nations. Trois pour cent disent avoir trouvé un emploi en enseignement en Ontario, un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme sans avoir fait de recherche d'emploi formelle.

d'un poste permanent le plus tôt possible et la proximité.

Notre sondage demande aux enseignants en première de carrière de classer les trois priorités sur lesquelles ils se sont basées dans leur recherche d'emploi en enseignement. Les analyses pondérées des réponses au sondage de 2020, comme celles des années précédentes, permettent de déterminer la priorité absolue, à savoir l'obtention d'un poste permanent en enseignement le plus tôt possible. Au deuxième rang figure le fait d'enseigner près de son domicile. Les troisième et quatrième priorités sont assez serrées, soit enseigner partout où il est possible de trouver un emploi et enseigner des matières en particulier.

Les diplômés d'un programme en français disent que décrocher un emploi permanent le plus tôt possible est leur priorité absolue. L'enseignement dans un milieu francophone et la proximité du lieu de résidence constituent leurs deuxième et troisième priorités. Les diplômés qualifiés pour enseigner le FLS classent l'enseignement dans un milieu francophone seulement au troisième rang, après l'obtention



Moins de suppléments de revenu avec d'autres emplois

Malgré le succès croissant des chercheurs d'emploi en enseignement dans les dernières années, environ la moitié des enseignants certifiés en première année de carrière ayant répondu au sondage de 2020 détiennent un emploi qui n'est pas en enseignement. Il s'agit de 53 % de l'ensemble des enseignants en première année de carrière, ce qui représente aussi 50 % des enseignants qui détiennent un emploi. Aussi importante cette proportion soit-elle, elle est inférieure aux quelque 60 % qui ne détenaient

pas d'emploi en enseignement dans nos sondages de 2017 et de 2018.

En 2020, comme par les années passées, ils acceptent cet autre emploi pour compléter leur charge de travail en enseignement à temps partiel ou en suppléance ou parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un emploi à titre d'enseignants agréés de l'Ontario, et non pour explorer un parcours professionnel de rechange. La plupart d'entre eux (89 %) font ce travail secondaire à temps partiel.

Trois emplois de rechange sur quatre (77 %) sont liés à l'enseignement :

tutorat, programmes parascolaires, éducation de la petite enfance, garde d'enfants, aide-enseignant, enseignement postsecondaire, enseignement dans les musées, éducation des adultes, formation en entreprise, mentorat, loisirs et services spéciaux pour enfants et adolescents.

Les autres emplois sont exercés dans des domaines non liés à l'enseignement

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

Opinions des enseignants en première année de carrière sur leur travail dans des domaines non liés à l'enseignement	% des répondants en accord ou très en accord
Cet emploi secondaire est temporaire jusqu'à ce que j'obtienne un poste en enseignement.	76
Je dois occuper cet emploi secondaire pour augmenter les revenus que je tire de l'enseignement.	75
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.	74
J'occupe cet emploi secondaire pour augmenter mes chances de décrocher un poste en enseignement.	38
Une partie ou la totalité de ce travail est un retour à une carrière que je poursuivais avant de m'inscrire à une formation à l'enseignement.	21
Ce travail est un obstacle à ma recherche d'emploi en enseignement ou à ma disponibilité pour saisir des occasions d'emploi dans ce domaine.	17
J'occupe cet emploi secondaire, car je préfère cette autre carrière à l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire.	8

La plupart d'entre eux (76 %) voient leur emploi non lié à l'enseignement comme une solution temporaire en attendant de décrocher un poste en enseignement à temps plein. Un pourcentage semblable (75 %) dit avoir besoin de ce travail pour compléter le revenu tiré de l'enseignement pendant sa première année de carrière et dit continuer à exercer un type de travail qui l'a soutenu

financièrement pendant ses études universitaires (74 %). Un répondant sur cinq (21 %) indique que l'autre emploi est en fait un retour à sa carrière précédant la formation à l'enseignement.

Plus d'un répondant sur trois (38 %) espère que le travail secondaire lui ouvrira de nouvelles perspectives d'emploi en enseignement. Toutefois,

environ un répondant sur six (17 %) estime que cet emploi constitue un obstacle à la recherche d'emploi en enseignement ou à sa disponibilité. Seul 1 répondant sur 12 (8 %) dit poursuivre ce travail comme solution de rechange préférée à une carrière dans l'enseignement élémentaire ou secondaire.

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

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

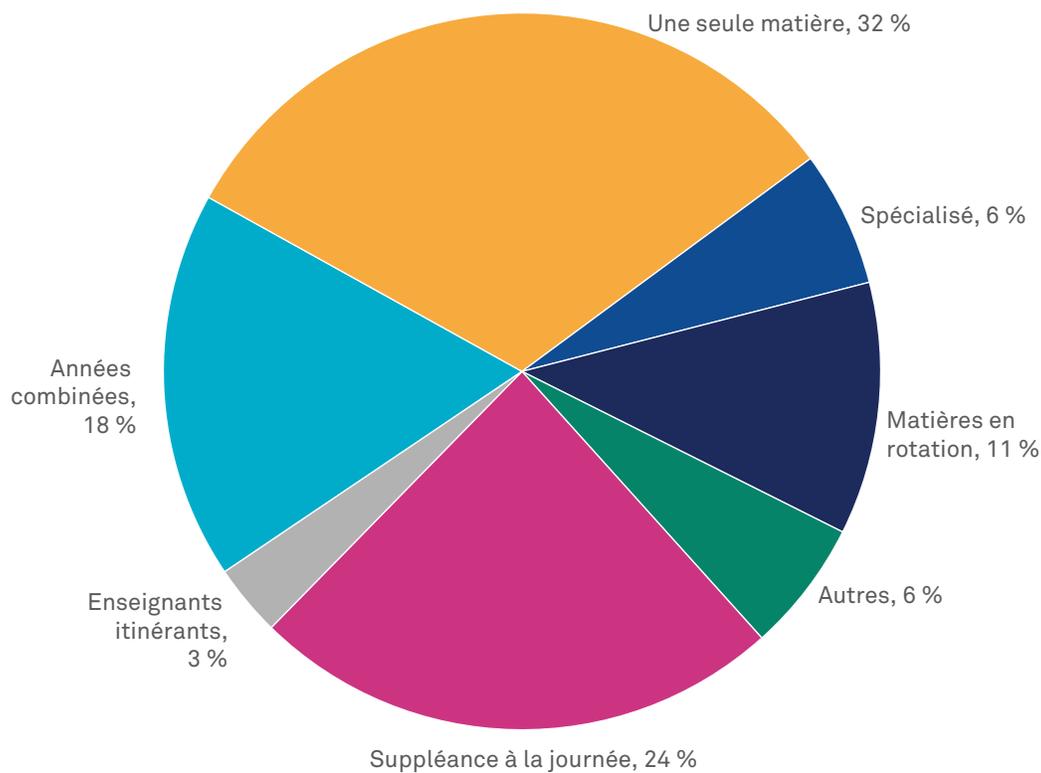
En 2020, plus de la moitié (54 %) de tous les diplômés en première année de carrière résidant en Ontario déclarent avoir commencé leur carrière en enseignement en faisant de la suppléance à la journée³².

Parmi les enseignants en première année de carrière détenant principalement des affectations à l'élémentaire vers la fin de l'année scolaire, un sur quatre (24 %) a continué de figurer sur des listes de suppléance à la journée³³. 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 plus souvent titulaires de classe d'une seule année (32 % de tous les enseignants de l'élémentaire

en première année de carrière) que de classes combinées (18 %) ou de classes spécialisées (6 %). Environ un sur sept enseigne des matières en rotation (11 %) ou détient un poste itinérant (3 %).

32 Parmi ces enseignants résidant en Ontario, 56 % ont commencé comme suppléants à la journée.

33 La prudence est de mise dans l'interprétation de ce pourcentage, car de nombreux enseignants de l'élémentaire qui se trouvaient sur des listes de suppléance à la journée en mars 2020 déclarent n'avoir plus reçu d'affectations après la fermeture des écoles à la mi-mars et disent ne pas être employés comme enseignants au moment du sondage. Si ces personnes avaient conservé quelques affectations d'enseignement occasionnelles, la part des enseignants de l'élémentaire en première année de carrière inscrits sur des listes de suppléance à la journée aurait été beaucoup plus élevée.

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

Plus d'un de ces enseignants résidant en Ontario sur six (17 %) travaillant principalement dans les écoles élémentaires, y compris les suppléants, se voit confier des affectations liées à l'éducation de l'enfance en difficulté. En outre, plus d'un sur quatre (29 %) enseigne le FLS ou l'immersion française.

Parmi les enseignants en première année de carrière résidant en Ontario et travaillant principalement au palier secondaire, près d'un sur trois (30 %) se trouvait sur les listes de suppléance

à la fin du mois de mai et en juin au moment de répondre au sondage. Bien que ce chiffre ne soit que légèrement supérieur aux 27 % de suppléants en fin d'année signalés l'année précédente, la proportion comparable en 2020 aurait pu être considérablement plus élevée que celle de seulement un enseignant sur trois si les écoles n'avaient pas fermé leurs portes à la mi-mars³⁴.

L'augmentation de la part de suppléance en fin d'année pour l'année scolaire 2019-2020 est liée,

³⁴ La prudence est de mise dans l'interprétation de ce pourcentage, car de nombreux enseignants du secondaire qui se trouvaient sur des listes de suppléance à la journée en mars 2020 déclarent n'avoir plus reçu d'affectations après la fermeture des écoles à la mi-mars et ont signalé ne pas être employés comme enseignants au moment du sondage. Si ces personnes avaient conservé quelques affectations d'enseignement occasionnelles, la part des enseignants du secondaire en première année de carrière inscrits sur des listes de suppléance à la journée aurait représenté un pourcentage beaucoup plus élevé.

au moins en partie, à la diminution des emplois offerts en enseignement résultant de l'augmentation du nombre d'élèves par classe au secondaire en 2019-2020. Si l'on exclut les suppléants à la journée ayant des affectations variées, un enseignant en première année de carrière au palier secondaire sur six (16 %) a déclaré avoir au moins quatre cours différents à préparer chaque semaine.

Les affectations des enseignants en première année de carrière sont considérées comme appropriées

Plus de quatre enseignants à l'élémentaire en première année de carrière sur cinq (83 %) jugent que leurs qualifications correspondaient très bien ou assez bien à leurs affectations. Seulement 5 % déclarent que leurs affectations ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. Trois sur quatre d'entre eux (75 %) se considèrent comme très bien ou bien préparés à enseigner. Seulement 5 % disent être inadéquatement préparés pour leurs affectations.

La majorité des enseignants du secondaire sont également optimistes quant à leurs affectations par rapport à leurs qualifications. Quatre sur cinq (80 %) ont qualifié leurs affectations d'excellentes ou de bonnes par rapport à leurs qualifications; ils sont 8 % à déclarer qu'elles ne correspondaient pas adéquatement ou pas du tout à leurs qualifications. La même majorité d'enseignants (80 %) déclarent également être très bien ou bien préparés pour leurs affectations, alors

que seulement 4 % se considèrent comme inadéquatement préparés.

Un enseignant employé en Ontario qualifié pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur sur cinq (29 %) déclare enseigner principalement dans des écoles élémentaires vers la fin de la première année suivant l'obtention de son diplôme. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 16 % de l'année précédente. Seulement 1 % des enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen en première année de carrière enseignent principalement au palier secondaire. La majorité (87 %) des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire travaillent principalement dans des écoles élémentaires, ce qui représente une augmentation par rapport aux 78 % de l'année précédente.

Moins d'enseignants en début de carrière sont inquiets pour leur emploi et plus d'enseignants sont optimistes quant à leur carrière

Environ quatre diplômés de l'Ontario sur cinq en première (78 %) et en deuxième (84 %) année de carrière qualifient leur expérience globale d'excellente ou de très bonne. Plus de deux sur trois évaluent aussi de manière très positive leur degré de préparation, l'appui de leurs collègues, leur satisfaction professionnelle et la pertinence de leurs affectations. Trois enseignants en première année de carrière sur cinq décrivent leur confiance comme excellente ou très bonne, tout comme deux enseignants en deuxième année de carrière sur

trois. Ils sont très peu à considérer leur expérience professionnelle inadéquate ou insatisfaisante dans l'un des domaines précités.

L'optimisme quant à l'avenir professionnel et la sécurité d'emploi s'est quelque peu amélioré en 2020. Cette année, les enseignants en première et en deuxième année de carrière sont plus nombreux à donner une note excellente ou très bonne à leur degré d'optimisme quant à leur avenir professionnel. Trois enseignants en première année de carrière sur

cinq (59 %) et une proportion presque aussi importante d'enseignants en deuxième année de carrière (55 %) donnent cette évaluation positive de leur degré de confiance, contre seulement 49 et 43 % l'année précédente. De même, les évaluations positives concernant la sécurité d'emploi ont augmenté, alors que les évaluations négatives ont diminué en 2020. Néanmoins, plus de deux enseignants en première et en deuxième année de carrière sur cinq décrivent leur sentiment de sécurité d'emploi comme inadéquat ou insatisfaisant.

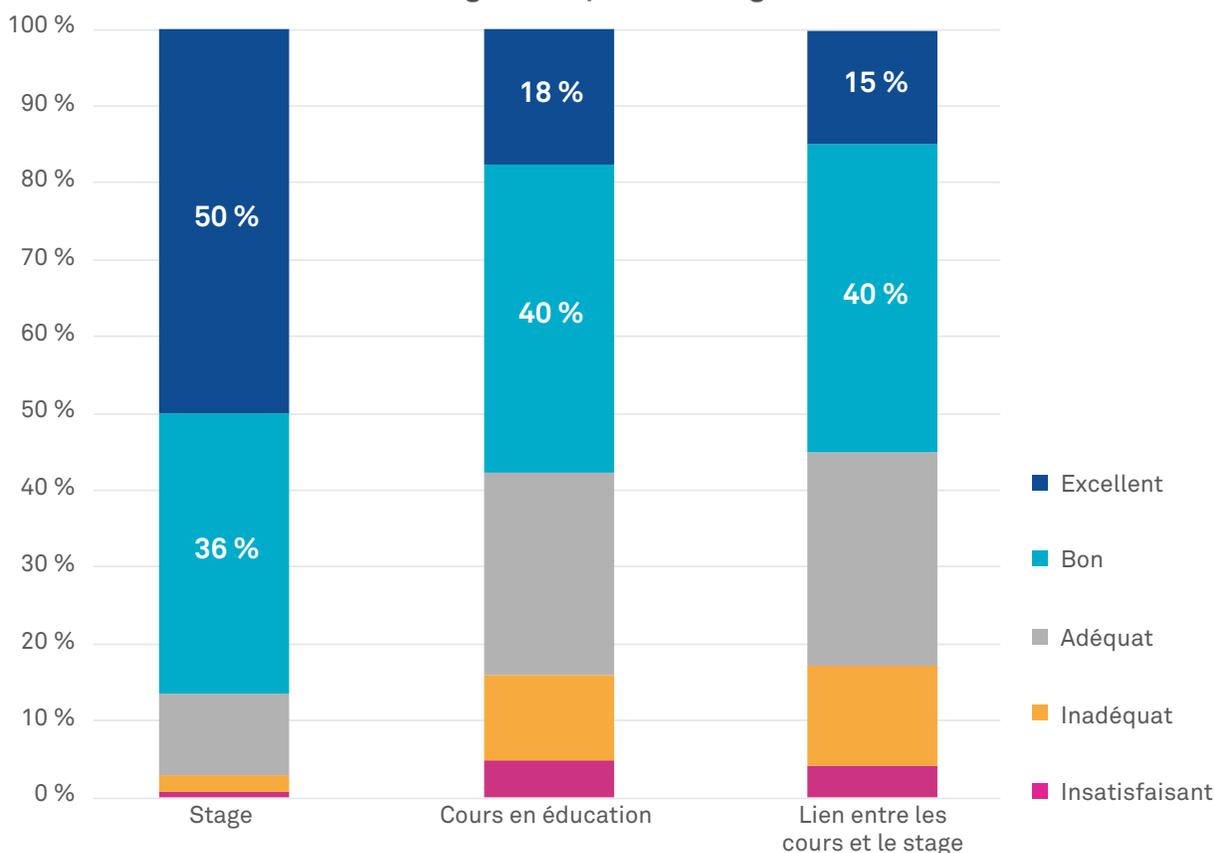
Première et deuxième années d'enseignement, tous les diplômés de l'Ontario

Domaine d'évaluation	% excellents ou très bons		% inadéquats ou insatisfaisants	
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Expérience générale en enseignement	78	84	6	4
Degré de préparation	69	76	5	4
Appui des collègues	68	72	8	7
Satisfaction professionnelle	67	68	8	7
Affectation par rapport aux qualifications	66	70	8	6
Assurance	59	67	6	3
Optimisme par rapport à l'avenir	59	55	15	16
Sécurité d'emploi	27	29	43	43

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

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

Les enseignants en première année de carrière diplômés d'un programme de l'Ontario accordent une grande valeur à leur stage, lequel leur a fourni de bonnes fondations. La moitié d'entre eux déclarent que leur stage était une excellente préparation à l'enseignement et 36 % donnent une bonne note à ce volet de leur programme.

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

La majorité des répondants jugent également les cours en éducation de leur programme comme étant excellents ou bons. L'évaluation de leurs cours est cependant bien inférieure à celle donnée à leur stage. Seulement 18 % jugent leurs cours excellents et 40 % les jugent bons. Un enseignant sur six (16 %) décrit ses cours en éducation comme étant inadéquats ou insatisfaisants.

Les évaluations sur la façon dont les programmes en éducation relient le contenu des cours aux stages font ressortir des notes semblables à celles des cours. Dans l'ensemble, la majorité considère ce lien comme excellent (15 %) ou bon (40 %). Environ un enseignant

sur six (17 %) juge ce volet de son programme inadéquat ou insatisfaisant.

Contenu et domaines de compétences ciblés

Nos sondages annuels présentent aux enseignants en première année de carrière des questions accompagnées d'une liste de domaines de connaissances professionnelles fondamentales et de compétences pédagogiques. Nous leur demandons d'indiquer leur accord ou leur désaccord avec les affirmations suivantes :

- leur programme de formation à l'enseignement était excellent;
- leur niveau actuel de préparation professionnelle est excellent;

- le perfectionnement professionnel constitue une grande priorité dans leur carrière en ce qui concerne ces connaissances ou ce domaine de compétences.

Ces connaissances et compétences ressortent de la recherche et des consultations de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario comme étant importantes pour appuyer les objectifs du programme de formation à l'enseignement prolongé de la province, instauré en 2015. Certains autres domaines actuellement prioritaires ont également été inclus.

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

En réponse à l'énoncé sur l'excellence de leur programme de formation à l'enseignement, les enseignants qui ont surtout un emploi à l'élémentaire attribuent une note moins élevée (moyenne de 2,9 ou moins) à l'appui aux apprenants de l'anglais³⁵, à l'enseignement dans les classes à années multiples et à la préparation des bulletins. Quant aux enseignants qui ont surtout un emploi au secondaire, ils donnent une note moyenne de 2,9 ou moins à la participation des parents

et à la communication avec eux, à la politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario³⁶, à l'enseignement dans les classes à années multiples et à la préparation des bulletins.

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

Les tableaux qui suivent mettent en évidence les énoncés pour lesquels :

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

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

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

ENSEIGNANTS À L'ÉLÉMENTAIRE Résultats de 3,4 ou moins dans le domaine de la formation à l'enseignement	Note basse pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Bien-être et santé mentale		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers		X
Participation des parents et communication avec eux		X
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*	X	
Enseignement dans les classes à années multiples	X	
Préparation des bulletins	X	X

* Réponses de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français seulement.

ENSEIGNANTS AU SECONDAIRE Résultats de 3,4 ou moins dans le domaine de la formation à l'enseignement	Note basse pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Bien-être et santé mentale		X
Gestion de classe et organisation		X
Programme et pédagogie des mathématiques	X	
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*	X	
Enseignement dans les classes à années multiples	X	
Préparation des bulletins	X	

* Réponses de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français seulement.

L'insertion professionnelle : un programme hautement valorisé

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel

enseignant (PIPNE)³⁷ offre un appui au perfectionnement professionnel de nombreux enseignants qui ont réussi à obtenir un poste permanent ou un

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

- **Nouvel enseignant** : enseignant certifié par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui occupe un poste permanent, à temps plein ou à temps partiel, au sein d'un conseil scolaire financé par les fonds publics et qui enseigne pour la première fois en Ontario; on considère qu'un enseignant est «nouveau» jusqu'à ce qu'il ait réussi le PIPNE ou si 24 mois se sont écoulés depuis qu'il a commencé à enseigner pour la première fois dans un conseil scolaire.
- **Remplaçant à long terme** : enseignant certifié qui occupe son premier poste à long terme en vertu d'un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours consécutifs comme suppléant d'un même enseignant.
- **Enseignant débutant en éducation continue à temps plein** : enseignant certifié qui donne deux cours à crédit par

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 (91 %) ayant un emploi permanent en 2020 ainsi qu'environ deux sur cinq (41 %) parmi ceux qui faisaient du remplacement à long terme (contrat d'au moins 97 jours) dans un conseil scolaire en Ontario affirment avoir participé au PIPNPE. Parmi les autres enseignants en première année de carrière dans les conseils scolaires de l'Ontario (pour lesquels ce programme n'est ni conçu ni financé), 5 % déclarent participer au PIPNPE. Deux enseignants en deuxième année de carrière dans les conseils scolaires de l'Ontario sur trois (67 %) détenant un poste permanent et 24 % détenant un contrat de remplacement à long terme (d'au moins 97 jours d'enseignement) participent au PIPNPE.

La majorité des participants au PIPNPE en première année de carrière et ayant un emploi permanent en enseignement dans un conseil scolaire de l'Ontario ont participé au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (70 %), ont été encadrés par un pédagogue expérimenté (79 %) et ont profité d'une évaluation officielle par la direction de leur école (71 %).

Moins de la moitié d'entre eux (45 %) rapportent qu'ils ont bénéficié d'activités d'orientation dans leur école.

Les pédagogues en deuxième année de carrière participant au PIPNPE et occupant un poste permanent affichent un taux de participation beaucoup plus bas au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (41 %), au mentorat (53 %), à l'évaluation par la direction de leur école (59 %) et à l'orientation à leur école (31 %). Un de ces participants au PIPNPE sur six (17 %) détenant un emploi permanent déclare n'avoir participé à aucun de ces éléments fondamentaux au cours de sa deuxième année de carrière. Il se peut toutefois qu'il ait participé à ces éléments dans sa première année d'enseignement.

Les enseignants qui détiennent un contrat de remplacement à long terme (au moins 97 jours) et qui participent au PIPNPE dans leur première et leur deuxième année de carrière prennent part en moins grand nombre aux différents éléments de ce programme. Cette situation peut être due au fait que certaines affectations de remplacement à long terme ont commencé au milieu de l'année scolaire.

La plupart des enseignants en première année de carrière participant au PIPNPE prennent part à des activités de perfectionnement professionnel portant sur de nombreux sujets ciblés par le PIPNPE. La planification, la

trimestre au secondaire, pendant quatre trimestres dans une année scolaire donnée, dans une école de jour pour adultes.

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

mesure et l'évaluation, l'utilisation de la technologie, la littératie et la numératie constituent les domaines de perfectionnement professionnel les plus fréquemment cités. Un participant au PIPNPE sur dix occupant un poste

permanent (10 %) ou un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (11 %) dit n'avoir reçu aucun perfectionnement professionnel dans les domaines de perfectionnement professionnel du PIPNPE.

Perfectionnement professionnel des participants au PIPNPE en première année de carrière

Domaine de perfectionnement professionnel	Emploi permanent (en %)	Remplacement à long terme (au moins 97 jours) (en %)
Planification, mesure et évaluation	53	49
Utilisation de la technologie	48	32
Littératie	40	26
Numératie	36	29
Sécurité à l'école	34	29
Éducation inclusive	33	23
Équité et diversité	32	29
Sensibilisation à la santé mentale	30	21
Gestion de classe	28	22
Réussite des élèves	23	15
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	20	22
Communications efficaces avec les parents	17	7
Apprentissage précoce	11	5
Aucune de ces réponses	10	11

Les participants au PIPNPE sont généralement satisfaits de l'appui qu'ils ont reçu de leurs mentors et d'autres pédagogues expérimentés durant leur première année de carrière. La majorité d'entre eux jugent l'aide reçue pour un large éventail de tâches quotidiennes comme très utile ou utile, et peu de répondants (seulement 2 à 12 %) lui ont donné une note négative (peu utile ou complètement inutile).

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

Type d'appui	Note positive (en %)	Note négative (en %)
Rétroaction de mon mentor sur ma pratique	75	7
Conseil pour offrir une aide personnalisée	74	2
Planification du programme avec mon mentor	73	7
Observation de la pratique de mon mentor	69	8
Mentorat – évaluation des élèves	69	7
Appui pour la préparation des bulletins	68	10
Mentorat – méthode d'enseignement	67	7
Observation de la pratique d'autres enseignants	67	8
Mentorat – gestion de classe	66	8
Accès à des ressources efficaces sur l'enseignement	65	6
Préparation aux communications avec les parents	63	8
Appui au bien-être personnel	62	10
Renseignements sur les aspects administratifs	58	12

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

- la plupart des participants au PIPNPE en première année de carrière (85 %) se réunissent mensuellement avec leurs mentors; pour 28 % des répondants, ces réunions durent moins d'une heure par mois; pour 36 %, elles durent d'une à trois heures par mois; et pour 21 %, elles durent plus de trois heures par mois;
- toutefois, pour la plupart (64 %), personne ne vient observer leur pratique en classe (mentor ou autre enseignant) ou, si

cela arrive, c'est moins d'une heure par mois (21 %);

- la plupart d'entre eux n'ont pas l'occasion d'observer un autre enseignant qu'il soit mentor ou enseignant (64 %) ou, si cela arrive, c'est moins d'une heure par mois (24 %).

Grande participation au perfectionnement professionnel en début de carrière

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

Dans notre sondage de 2020, la plupart des diplômés en première année de carrière (69 %) enseignant en Ontario déclarent avoir suivi un ou plusieurs cours menant à une qualification additionnelle ou à une qualification de base additionnelle. Deux sur cinq (39 %) avaient terminé au moins deux cours. Parmi les diplômés en deuxième année de carrière enseignant en Ontario, 80 % détenaient des qualifications additionnelles ou des qualifications de base additionnelles, et 63 % ont déclaré détenir au moins deux qualifications additionnelles.

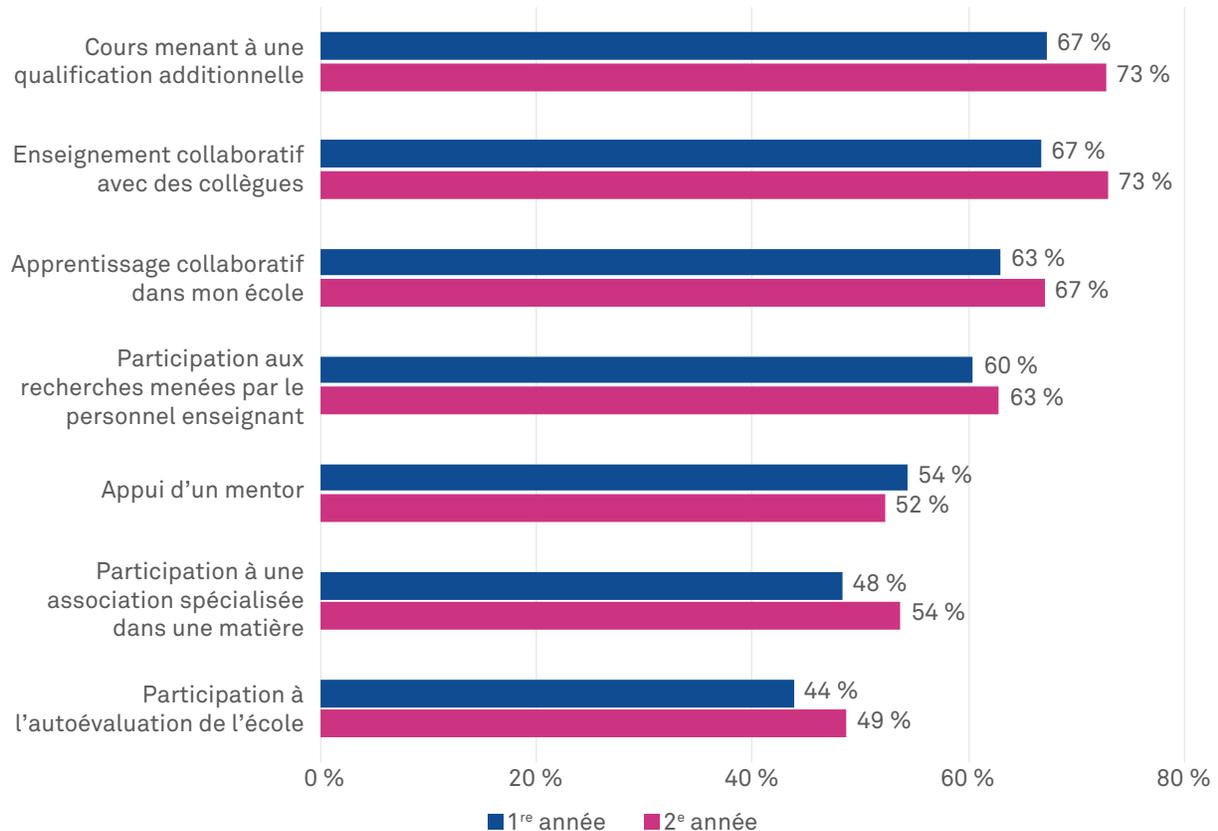
Cette année, en Ontario, un enseignant en première année de carrière sur trois (33 %) déclare avoir suivi un cours menant à une qualification additionnelle en mathématiques, y compris deux enseignants sur cinq (41 %) possédant les qualifications de base pour enseigner aux cycles primaire-moyen. Un enseignant en deuxième année de carrière sur trois signale avoir suivi un cours menant à une qualification additionnelle en mathématiques, y compris deux enseignants qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen sur cinq.

Près d'un de ces enseignants de l'Ontario en première année de carrière sur trois (31 %) est qualifié pour enseigner le FLS, tout comme un enseignant en deuxième année de carrière sur quatre (25 %).

Plus de trois enseignants sur cinq en première et en deuxième année de carrière participent moyennement ou fortement aux cours menant à une qualification additionnelle, à

l'enseignement collaboratif avec leurs collègues, à l'apprentissage collaboratif dans leur école et aux recherches-actions. Plus de la moitié travaille avec un mentor et participe à des associations spécialisées dans une matière et aux évaluations de leur école.

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



Les enseignantes et enseignants des paliers élémentaire et secondaire en première année de carrière accordent une très grande importance à l'acquisition de toute une gamme de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales.

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

- Adaptation de l'enseignement aux divers types d'apprenants
- Observation, mesure et évaluation des élèves
- Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers

- Enseignement, évaluations, ressources et programmes pertinents, inclusifs et adaptés à la culture
- Motivation des élèves
- Gestion de classe et organisation
- Bien-être et santé mentale
- Stratégies d'enseignement
- Pédagogie en lecture et en littératie
- Écoles sécuritaires et inclusives et création d'un climat positif

Au secondaire, les dix priorités sont les suivantes :

- Motivation des élèves
- Adaptation de l'enseignement aux divers types d'apprenants

- Gestion de classe et organisation
- Stratégies d'enseignement
- Observation, mesure et évaluation des élèves
- Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
- Écoles sécuritaires et inclusives et création d'un climat positif
- Bien-être et santé mentale
- Enseignement, évaluations, ressources et programmes pertinents, inclusifs et adaptés à la culture
- Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

6. Suppléance à la journée

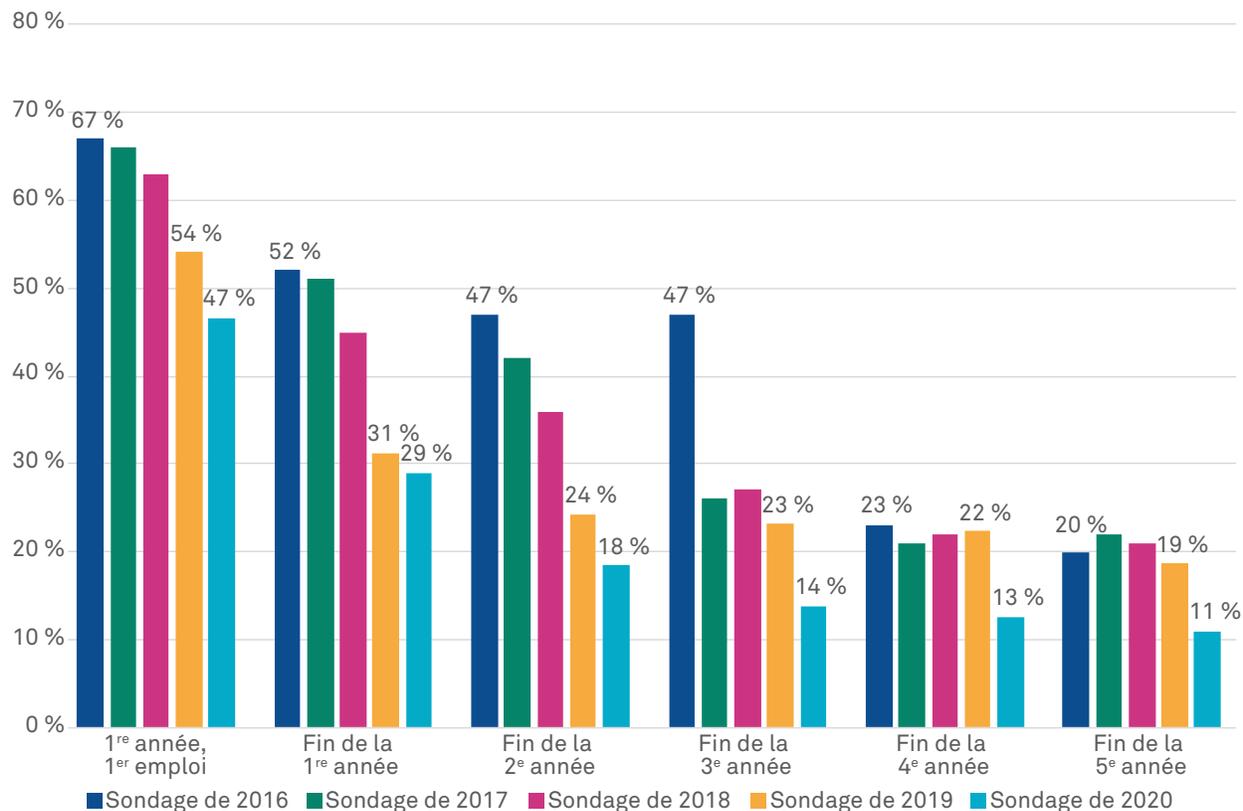
Moins d'enseignants en première année de carrière résidant en Ontario commencent leur carrière sur des listes de suppléance à la journée

Pour la première fois depuis de nombreuses années, moins de la moitié des enseignants employés par les conseils scolaires de l'Ontario ont commencé leur carrière sur des listes de suppléance à la journée. Dans notre sondage de 2020, 47 % des répondants déclarent la suppléance comme premier emploi en enseignement, en baisse par rapport aux 54 % de 2019 et aux 67 % de 2016. Les listes de suppléance en début de carrière continuent d'être plus courantes pour les enseignants des conseils scolaires financés par les fonds publics que pour ceux travaillant dans des écoles indépendantes ou à l'extérieur de la province³⁸.

Le graphique accompagnant ces données présente l'expérience de suppléance dans les cinq premières années de carrière des enseignants employés par les conseils scolaires de l'Ontario ayant répondu à notre sondage de 2020.

38 En 2020, 14 % des diplômés de l'Ontario travaillant dans les écoles indépendantes de la province et 17 % des enseignants travaillant à l'extérieur de la province pendant leur première année de carrière rapportent la suppléance comme premier emploi en enseignement.

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



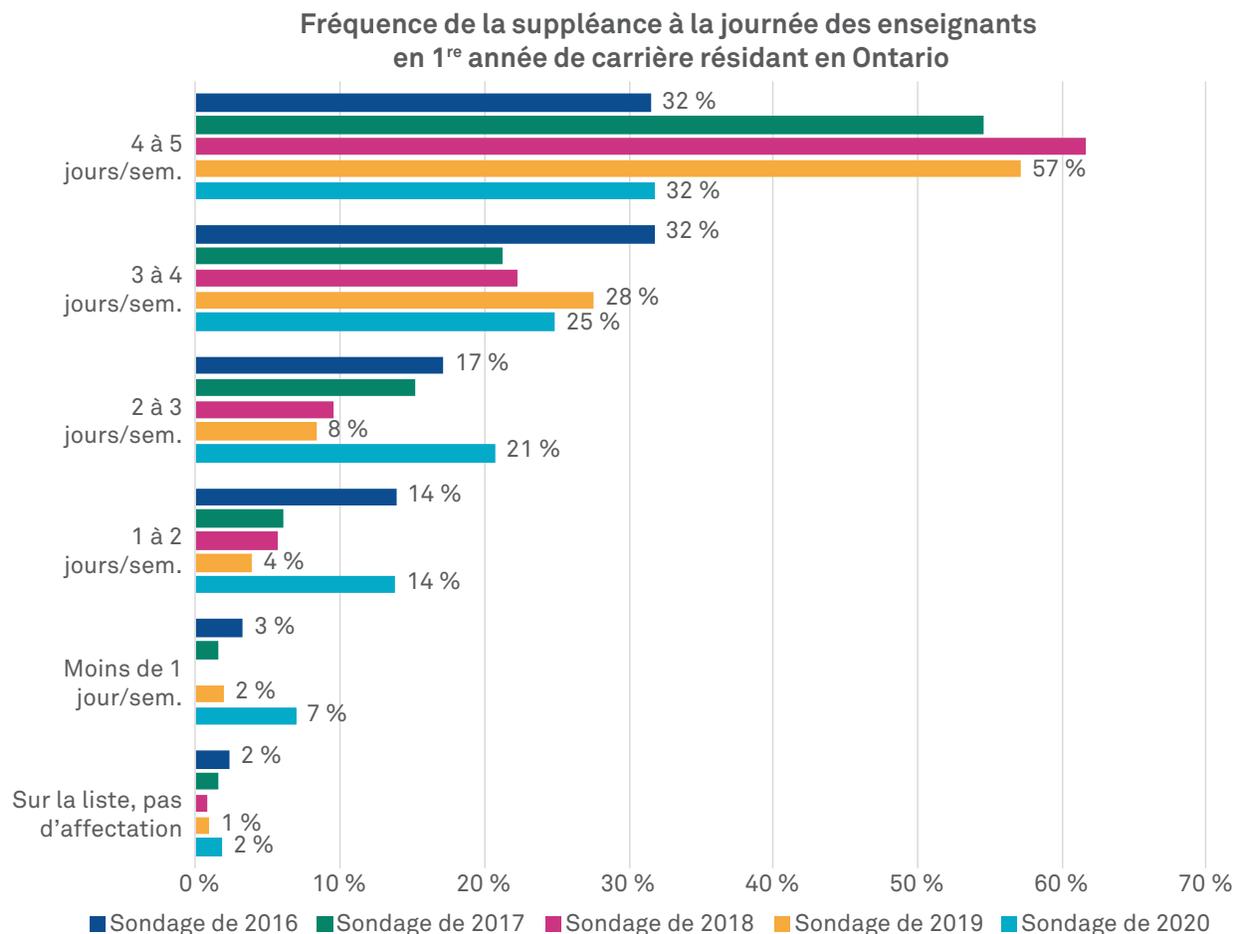
La diminution de la part de la suppléance en début de carrière est évidente dans les résultats du sondage au cours des cinq dernières années. Parmi les enseignants en première année de carrière, 29 % déclarent qu'ils faisaient de la suppléance à la fin du mois de mai et en juin 2020 lorsqu'ils ont répondu au sondage, contre 52 % en 2016. À la fin de la deuxième année de carrière, la suppléance chute de 47 % en 2016 à 18 % en 2020. De la troisième à la cinquième année de carrière, ces taux s'élevaient à 47, à 23 et à 20 % en 2016, contre 14, 13 et 11 % respectivement en 2020.

Une partie de la baisse en fin d'année concernant la suppléance en 2020 est liée à la réalité de nombreux suppléants ayant perdu leurs affectations après la fermeture des écoles en mars 2020. Certains de ces enseignants ont déclaré qu'ils étaient toujours employés comme suppléants malgré l'absence de nouvelles affectations, d'autres se sont déclarés au chômage. En conséquence, cette différence dans les réponses réduit artificiellement la proportion d'enseignants sur les listes de suppléance qui ont déclaré avoir un emploi vers la fin de l'année scolaire 2019-2020. Néanmoins, la tendance pluriannuelle est claire.

La fermeture des écoles réduit la moyenne des affectations hebdomadaires des suppléants à la journée

Après plusieurs années d'augmentation de la fréquence hebdomadaire moyenne des affectations d'enseignement en suppléance, la moyenne signalée a fortement baissé cette année, la

plupart des suppléants ayant perdu toutes leurs affectations ou une partie d'entre elles lorsque l'enseignement en présentiel a cessé à la mi-mars. Par exemple, le pourcentage de suppléants qui enseignent de quatre à cinq jours par semaine est passé de 32 % en 2016 à 62 % en 2019, puis est retombé cette année à seulement 32 %.



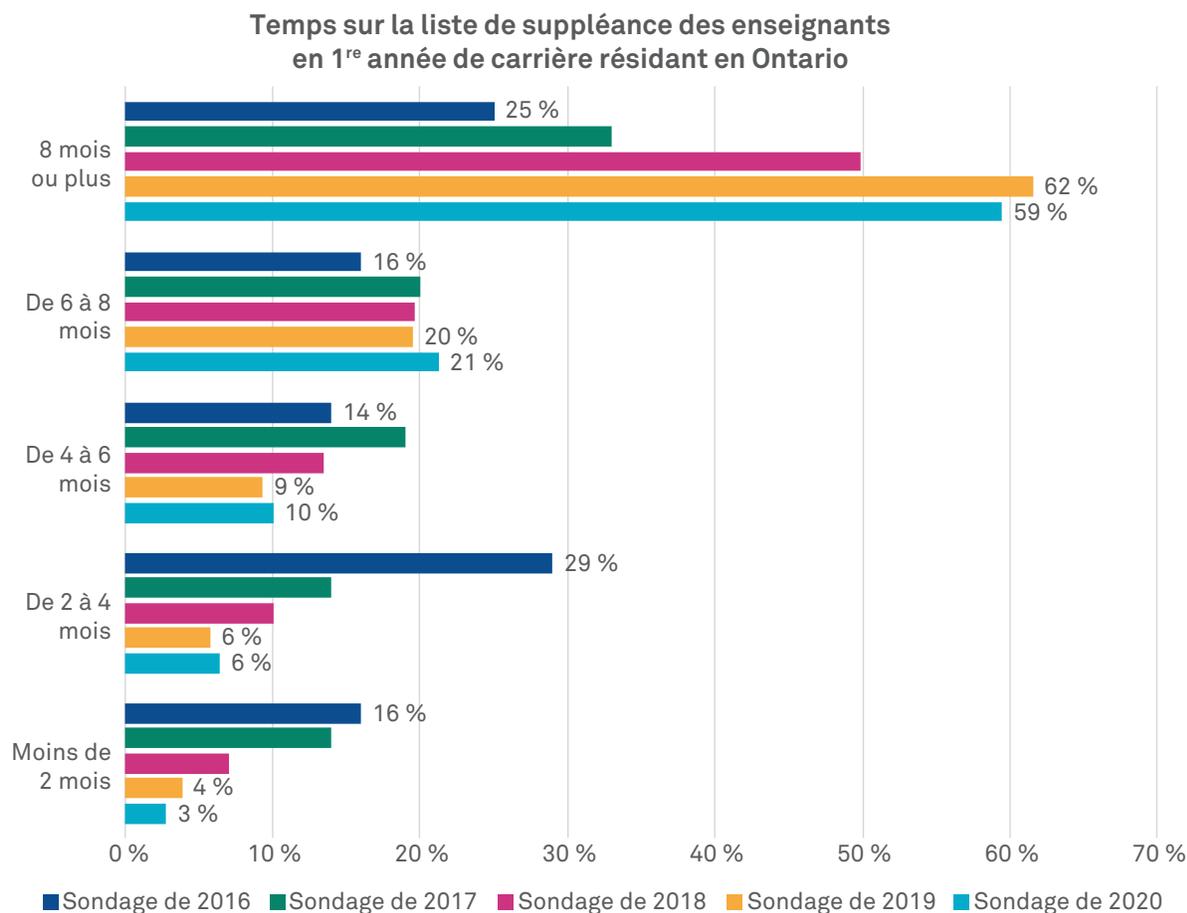
Nos sondages annuels ont révélé une augmentation importante de la durée de la suppléance chez les enseignants en première année de carrière depuis 2016, car un plus grand nombre d'entre eux intègrent les listes de suppléance

plus tôt chaque année scolaire. En 2020, cette tendance s'est interrompue. Certains enseignants signalent que leur emploi a effectivement pris fin en mars lorsque les écoles ont fermé leurs portes, ce qui a entraîné une réduction

de la durée de leur suppléance au cours de l'année scolaire 2019-2020.

Néanmoins, en 2020, trois enseignants sur cinq (59 %) figurant sur des listes

de suppléance à la journée disent avoir enseigné pendant au moins huit mois au cours de l'année scolaire 2019-2020, comparativement à seulement un sur quatre (25 %) en 2016.



En 2020, seulement la moitié (53 %) des enseignants en première année de carrière qui se trouvaient sur des listes de suppléance disent avoir enseigné autant qu'ils le voulaient pendant l'année scolaire. Ce taux est en forte baisse par rapport à celui de quatre enseignants sur cinq (78 %) de 2019 et est à peu près identique aux 51 % enregistrés en 2016.

À la fin de l'année, 80 % des enseignants qui sont restés sur les listes de suppléance à la journée disent avoir enseigné pendant au moins 20 jours, soit une baisse par rapport au taux de 94 % signalé par un groupe comparable en 2019.

L'expérience de suppléance à la journée des enseignants anglophones de l'Ontario s'améliore avec la diminution du surplus d'enseignants sur le marché de l'emploi

Comme nous l'avons traité plus haut dans ce rapport, les enseignants anglophones en Ontario connaissent le taux le plus élevé de suppléance en première année de carrière. En 2020, 36 % de ces enseignants ont continué à obtenir de telles affectations vers la fin de l'année scolaire. En comparaison, ce pourcentage est de 18 % chez les enseignants qualifiés pour enseigner le FLS et de seulement 2 % chez les diplômés d'un programme en français.

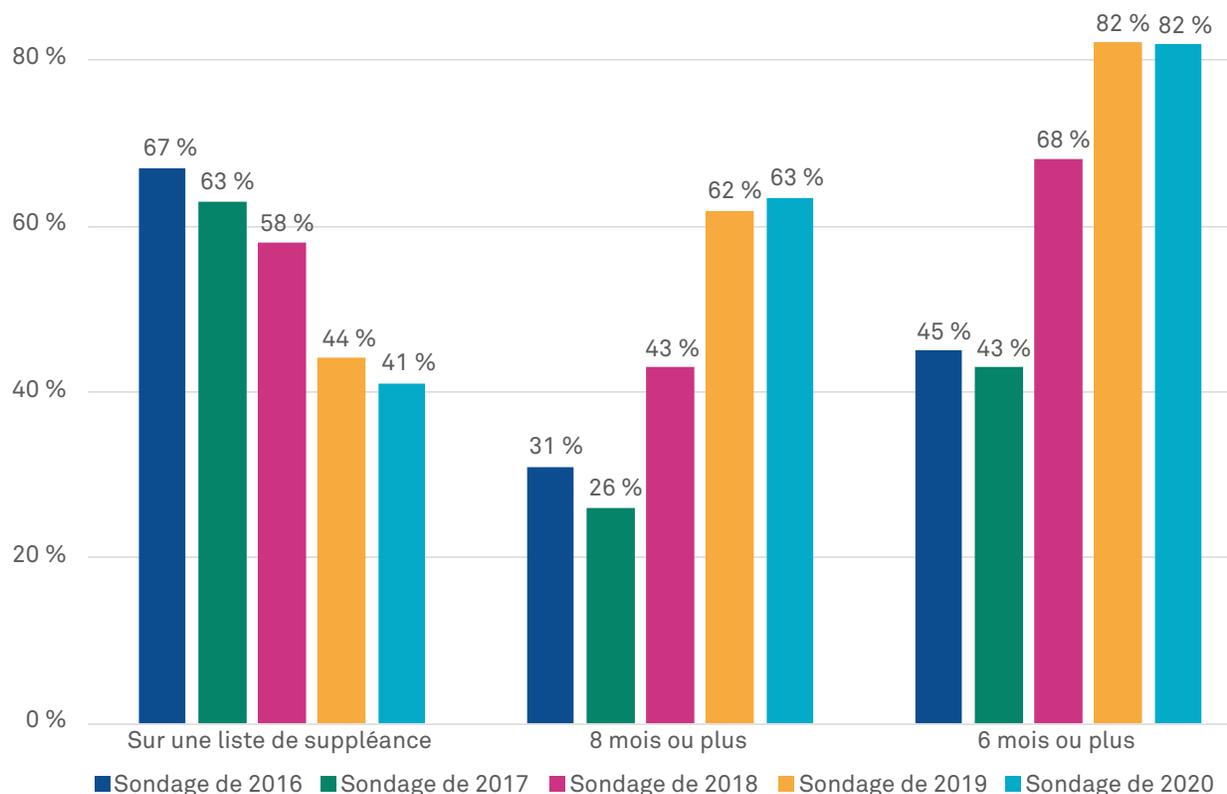
Nous examinons maintenant de plus près les expériences du sous-groupe des enseignants anglophones employés dans les conseils scolaires de l'Ontario.

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

Moins de ces enseignants anglophones en première année de carrière sont toujours inscrits sur les listes de suppléance à la fin de l'année scolaire, passant de 67 % en 2016 à 41 % en 2020. Les suppléants reçoivent des affectations plus tôt dans l'année scolaire. Le pourcentage des

enseignants inscrits sur les listes de suppléance pendant huit mois ou plus a grimpé de 31 à 63 % au cours des cinq dernières années, et celui de ceux qui y sont inscrits pendant six mois ou plus, de 45 à 82 %.

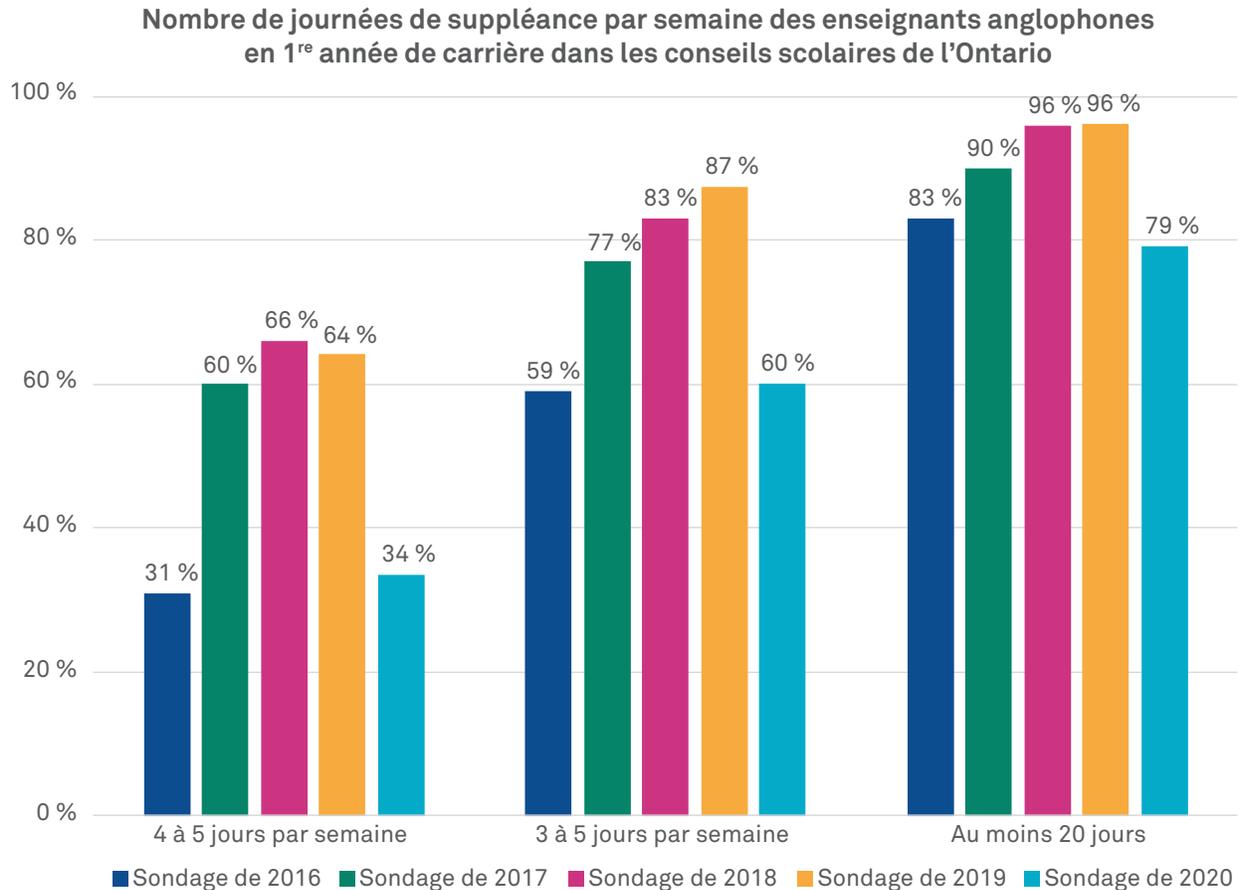
Temps sur la liste de suppléance des enseignants anglophones en 1^{re} année de carrière dans les conseils scolaires de l'Ontario



Malgré ces tendances pluriannuelles positives de l'emploi, la fréquence moyenne des affectations en suppléance a fortement diminué cette année en raison de la fermeture des écoles en mars 2020.

La perte de volume d'affectations pour ce groupe d'enseignants anglophones dans les conseils scolaires de l'Ontario est encore plus importante que pour l'ensemble des enseignants se trouvant sur les listes de suppléance. Seulement un enseignant sur trois (34 %) dans ce groupe déclare quatre à cinq jours d'affectations par semaine, ce qui représente une forte baisse par rapport au taux de deux sur trois (64 %) de

notre sondage de 2019. Le pourcentage de répondants signalant obtenir au moins trois jours d'enseignement par semaine a chuté de 87 à 60 %. De plus, le taux d'obtention d'au moins 20 jours d'enseignement au sein d'un même conseil scolaire a chuté de 96 % en 2019 à 79 % en 2020.



Moins de possibilités de perfectionnement professionnel pour les suppléants

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

J'ai vraiment aimé enseigner après l'obtention de mon diplôme. J'aimerais que les suppléants bénéficient de davantage de soutien. Les écoles ne pourraient pas fonctionner sans nous et, pourtant, nous n'avons pas de congés de maladie, nous ne sommes pas payés quand les écoles sont fermées et nous avons des avantages irréalistes pour lesquels nous devons travailler un certain nombre de jours pour pouvoir même en bénéficier. Je dirais aux enseignants récemment embauchés que le travail commence très lentement en début d'année scolaire et qu'ils auront probablement besoin d'un travail secondaire s'ils ont des responsabilités financières.

Diplômée d'un programme en anglais qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2018, détenant un poste de suppléante à temps plein en deuxième année de carrière dans la région de Toronto

additionnelle, soit un taux un peu plus élevé que celui de leurs collègues détenant un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme.

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

Les inscriptions aux cours menant à une qualification additionnelle font exception. Près de trois suppléants en première année de carrière sur quatre (71 %) en Ontario ont suivi au moins un cours menant à une qualification

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

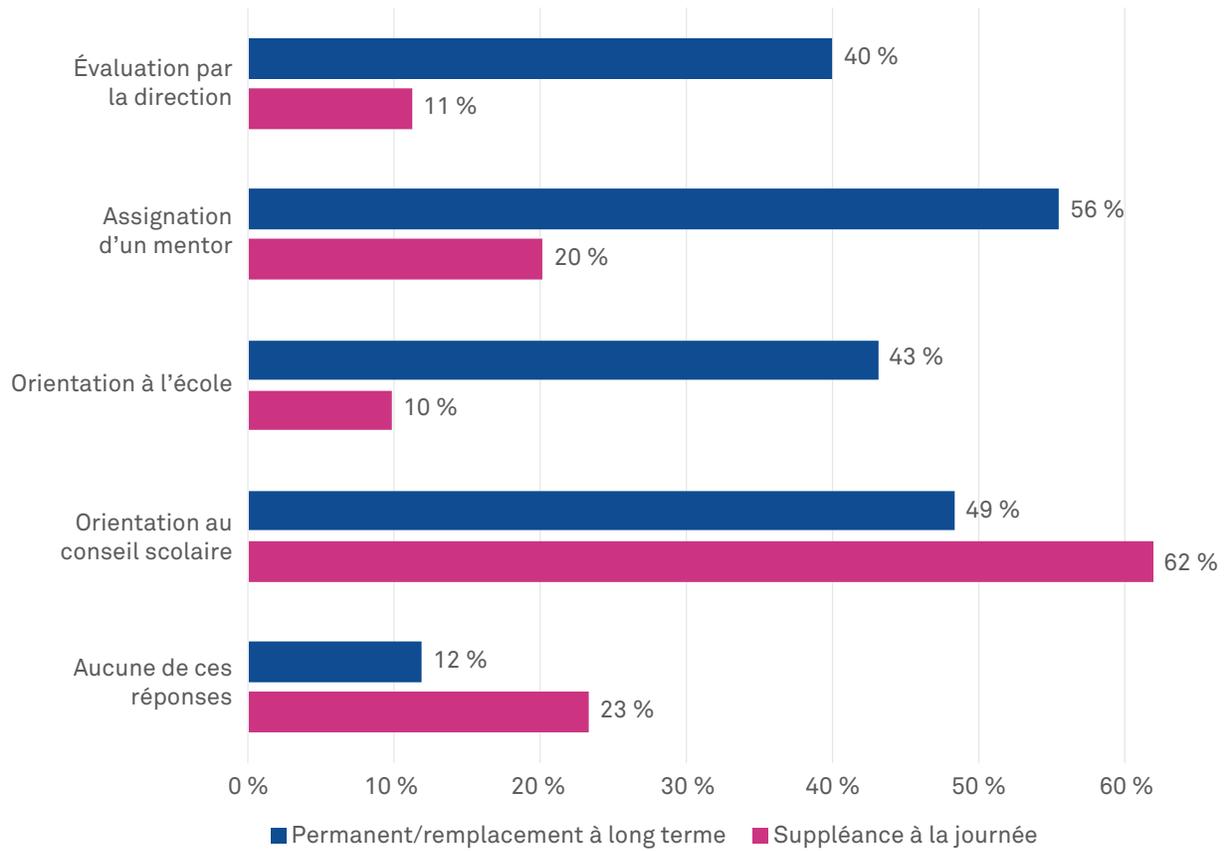
Activité de perfectionnement professionnel	1 ^{re} année de carrière		2 ^e année de carrière	
	Suppléance à la journée (en %)	Poste permanent ou remplacement à long terme (en %)	Suppléance à la journée (en %)	Poste permanent ou remplacement à long terme (en %)
Participation à l'autoévaluation de l'école	32*	51	33	53
Apprentissage collaboratif dans mon école	36	75	52	72
Appui d'un mentor	38	62	42	54
Participation à une association spécialisée dans une matière	39	54	36	58
Enseignement collaboratif avec des collègues	43	77	52	77
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	51	64	56	66
Participation à des cours menant à une qualification additionnelle	71	67	61	71

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

Les suppléants sont encore plus désavantagés en raison de leur accès limité aux activités d'orientation de l'école, à l'expérience de mentors et aux évaluations de la direction. Ces appuis professionnels clés sont courants pour les enseignants qui ont obtenu un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours au cours des deux premières années de leur carrière, mais ils sont rares pour les suppléants à la journée. Une exception à cette tendance se dessine toutefois, puisque plus de suppléants

signalent des services d'orientation offerts par les conseils scolaires.

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



7. Attachement à la profession

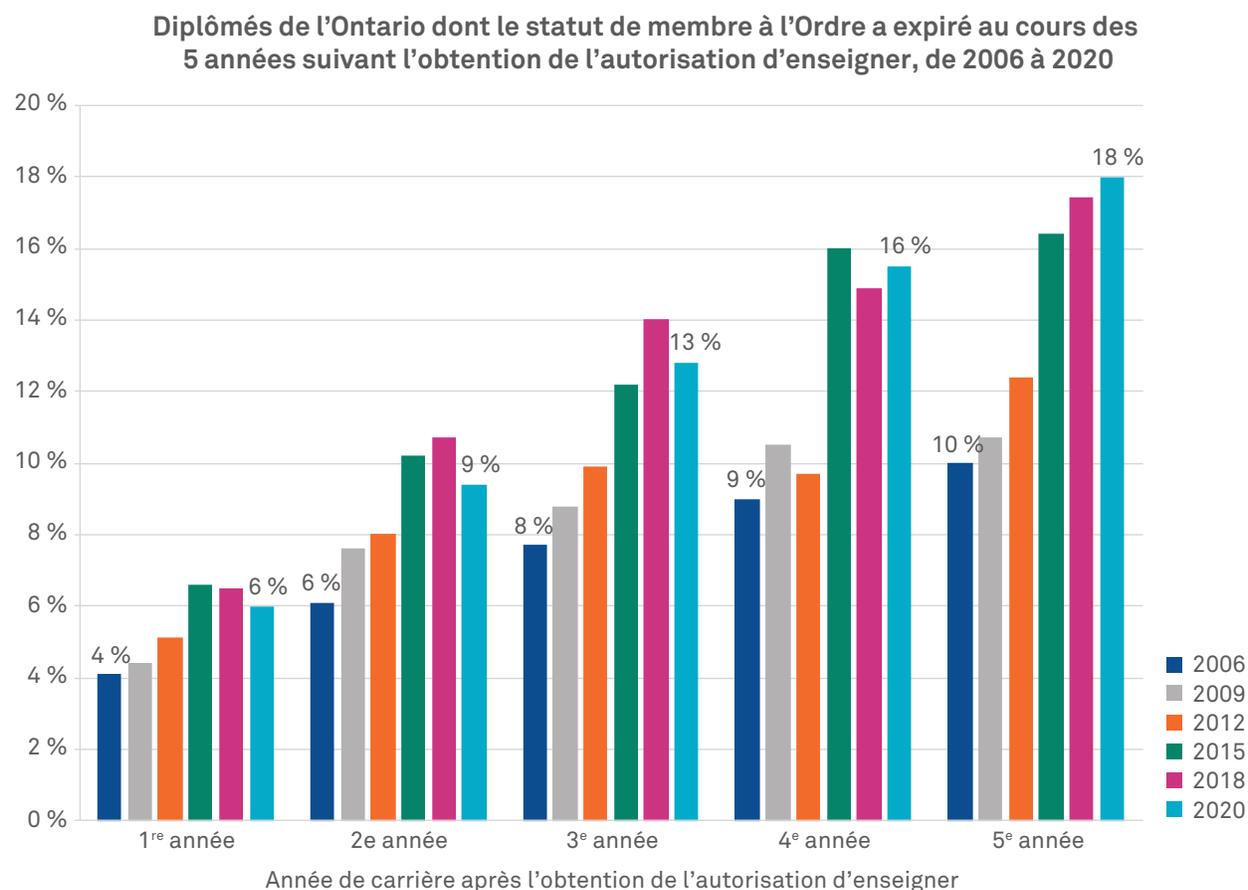
Le taux élevé de non-renouvellement des autorisations d'enseigner en Ontario commence à diminuer, car la demande d'enseignants augmente par rapport à l'offre

Parmi les diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario, 6 % n'ont pas renouvelé leur autorisation d'enseigner au cours de la première année suivant l'obtention de leur certification initiale, et 18 % de ceux qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015 n'étaient plus membres en règle de l'Ordre cinq ans plus tard. Le taux d'attrition des enseignants en début de carrière en Ontario, bien qu'il ait commencé à diminuer dans les dernières années, est encore beaucoup plus élevé qu'il ne l'était en 2006³⁹.

Cette fluctuation du non-renouvellement de l'inscription à l'Ordre semble liée au marché de l'emploi. Le nombre de non-renouvellements de l'inscription a augmenté des années 2006 à 2015, à l'époque où de nombreux enseignants en début de carrière ont eu du mal à trouver un bon emploi en enseignement en Ontario. Le marché du travail ontarien,

qui s'est beaucoup amélioré ces dernières années, offre aux enseignants en début de carrière davantage de possibilités d'exercer leur profession dans la province. Par conséquent, le taux d'attrition des enseignants commence à s'améliorer une fois de plus.

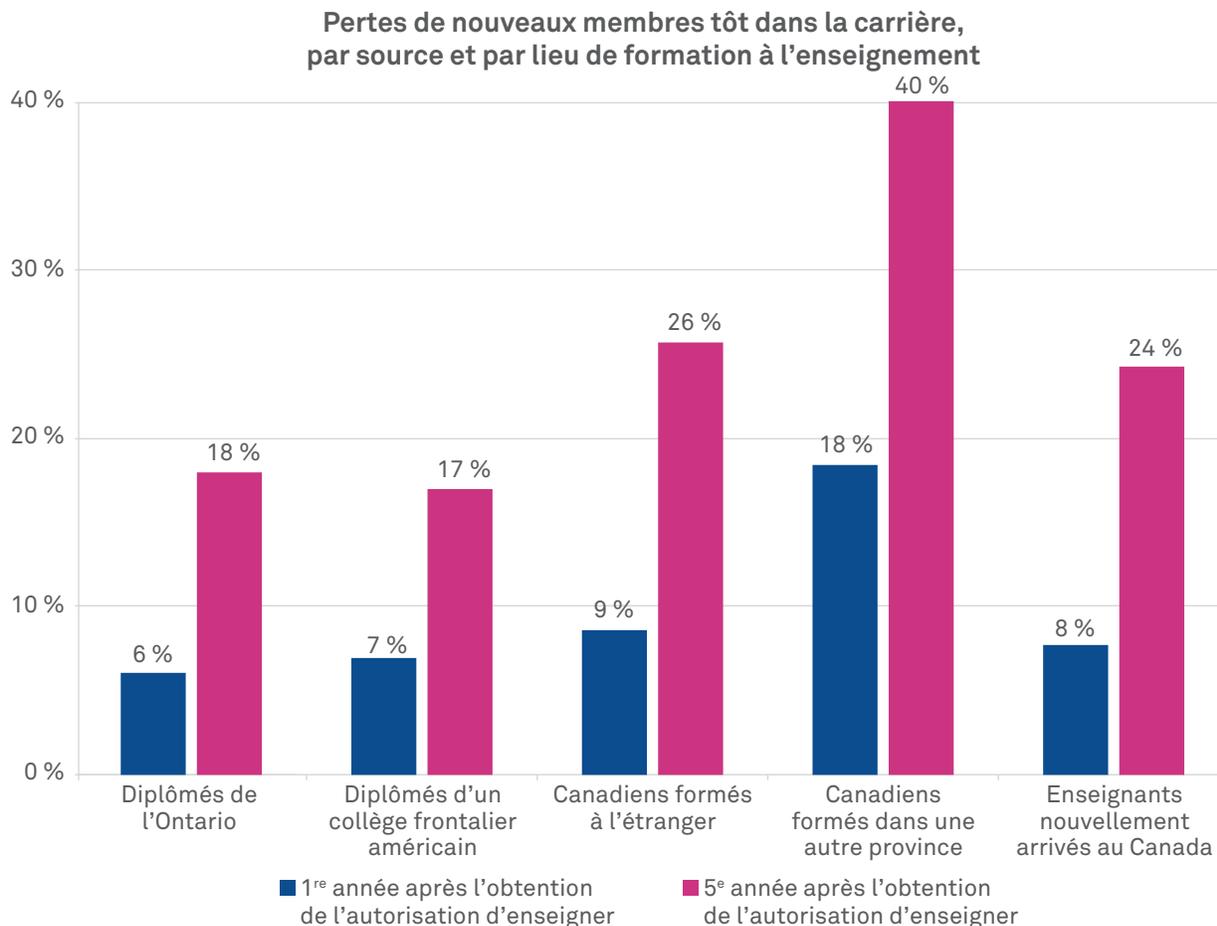
39 Afin de minimiser la variabilité d'une année à l'autre et de se concentrer sur les tendances à long terme, cette analyse décrit le taux d'attrition des enseignants de la première à la cinquième année de carrière en le calculant pour chaque année de carrière et en faisant la moyenne sur les cinq dernières années précédant les années de calcul, de 2006 à 2020. Nous utilisons cette méthode pour chaque tableau de la présente section du rapport.



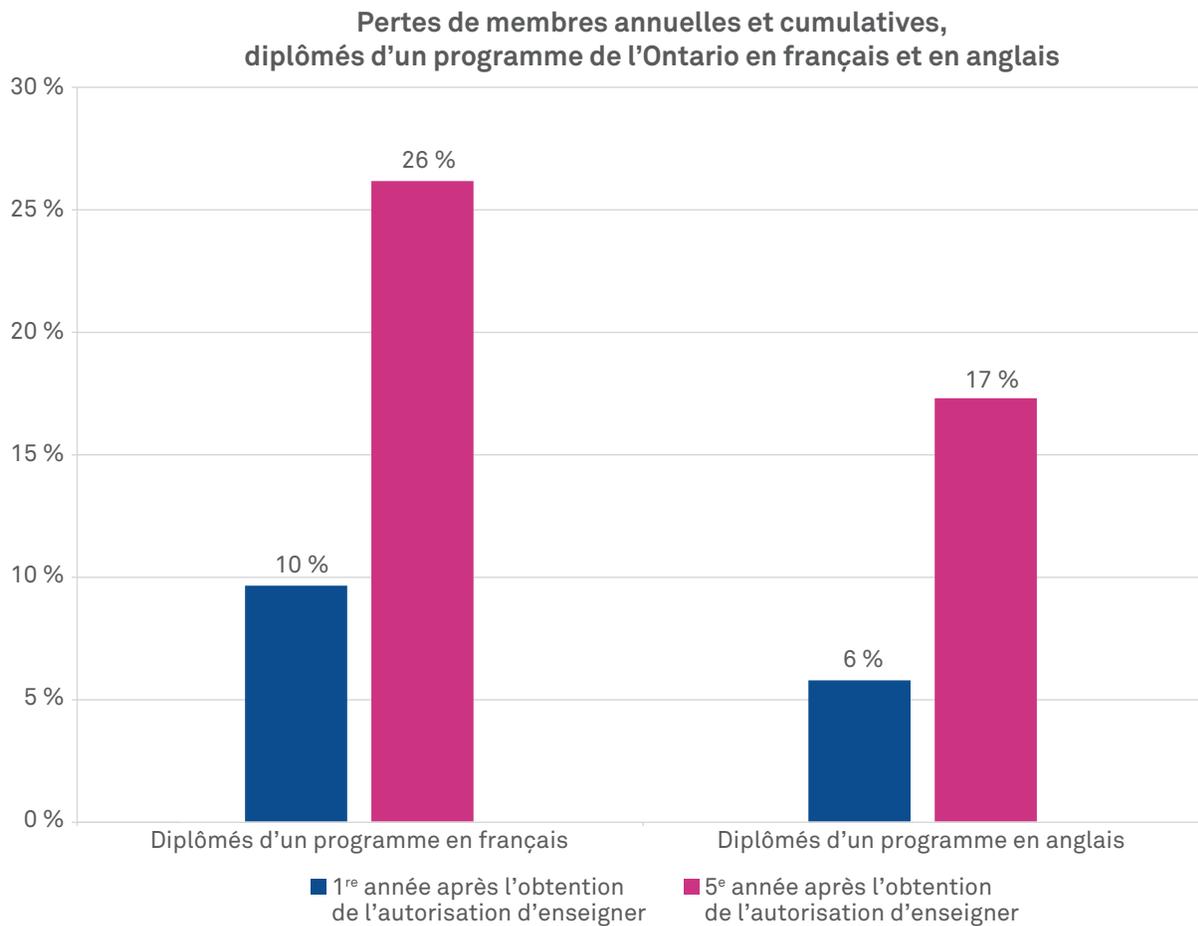
Le taux d'attrition des enseignantes et des enseignants de l'Ontario en début de carrière formés à l'extérieur de la province est généralement plus élevé que celui des enseignants formés en Ontario.

d'environ un sur quatre, sur cinq ans. Le taux de perte parmi les Ontariens formés dans un collège frontalier américain est similaire à celui 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; deux sur cinq d'entre eux ne renouvèlent pas leur inscription à l'Ordre dans les cinq années suivant leur certification. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada et les Canadiens (surtout les Ontariens) formés à l'étranger avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner en Ontario affichent un taux d'attrition



Le taux d'attrition des enseignants de l'Ontario est beaucoup plus faible pour les diplômés d'un programme en français que pour les diplômés d'un programme en anglais. Environ un membre francophone sur quatre ne renouvelle pas son inscription dans les cinq années suivant sa certification. Au cours de la dernière décennie, le non-renouvellement des inscriptions s'est accéléré à la fois chez les membres anglophones et chez les membres francophones, et a commencé à diminuer plus récemment.



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

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

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

Le tableau ci-dessous résume le nombre annuel de nouveaux enseignants certifiés détenant des qualifications de base en français au cours des quatre dernières années et présente les prévisions jusqu'en 2022. En plus des diplômés du programme en français de l'Université Laurentienne

et 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	747	80	827
2014	719	90	809
2015	866	103	969
2016	104	125	229
2017	332	125	457
2018	371	110	481
2019	381	98	479
2020 (prévus)	415	75	490
2021 (prévus)	400	80	480
2022 (prévus)	400	80	480

Le taux de réponse des diplômés d'un programme en français est nettement supérieur à celui des dernières années

Nous avons invité 1 688 diplômés d'un programme en français de l'Ontario à participer aux trois sondages destinés aux diplômés de la formation à l'enseignement de l'Ontario. Le nombre total de répondants parmi ces diplômés s'élève à 300, soit un taux de réponse global de 18 %. Dans l'ensemble, le taux d'exactitude des réponses de ces enseignants francophones est d'environ 5,7 %, 19 fois sur 20.

Ce taux de réponse constitue une amélioration importante par rapport au taux de 12 % obtenu en 2019.

Malgré des marges d'erreur plus élevées pour les diplômés d'un programme en français, les résultats de 2020 sont généralement conformes aux tendances observées dans les sondages menés auprès de groupes comparables au cours des cinq dernières années et devraient être traités comme étant généralement représentatifs du marché de l'emploi pour ces diplômés de l'Ontario.

Diplômés d'un programme en français de l'Ontario

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Échantillon	Nombre de répondants ⁴⁰	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur (en %)
Toutes les années	1 688	300	18	5,7
2019	321	62	19	12,5
2018	317	46	15	14,5
2010, 2015, 2016 et 2017	1 050	192	18	7,1

Tous les diplômés francophones ont été embauchés comme enseignants à l'élémentaire ou au secondaire pendant l'année scolaire 2019-2020

L'an 2020 marque la quatrième année consécutive où nos sondages révèlent un taux de chômage nul ou presque nul chez les diplômés d'un programme en français en première année de carrière, ce qui représente une baisse marquée par rapport au sommet de 22 % atteint en 2012⁴¹.

Les diplômés d'un programme en français n'ont cependant pas échappé aux effets de la fermeture des écoles à la mi-mars, et le taux de sous-emploi a fortement augmenté, passant de seulement 12 % en 2019 à 33 % en 2020. Le plein emploi se situe maintenant à 67 % chez les diplômés francophones en première année de carrière, contre 87 % les deux années précédentes.

⁴⁰ Nombre de répondants résidant en Ontario selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner : 50 en 2020, 61 en 2019, 39 en 2018 et 118 de 2010 à 2017.

⁴¹ Le taux de chômage des enseignants francophones en première année de carrière résidant en Ontario se tient à 18 %.

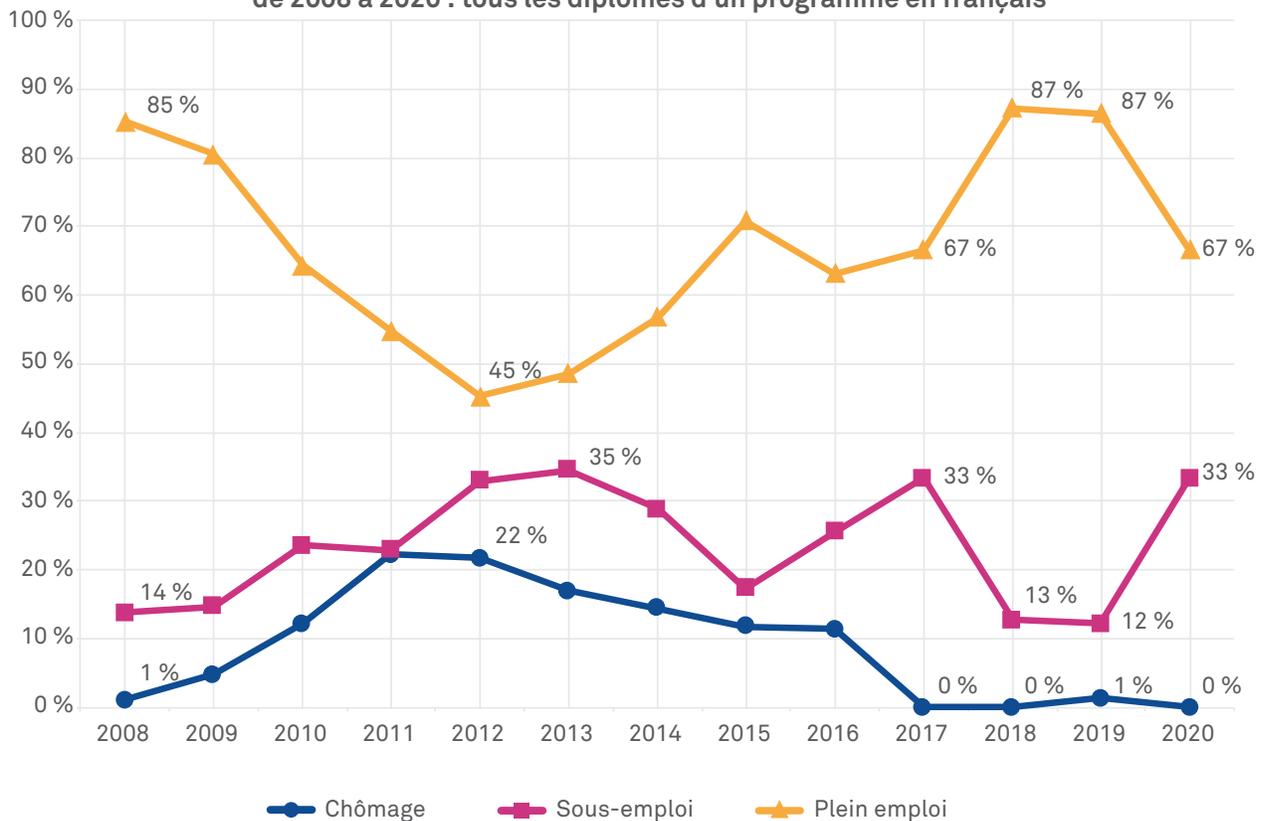
Il est assez difficile de décrocher un poste permanent en Ontario. Jusqu'à présent, je n'ai obtenu que des contrats de remplacement à long terme, à temps plein.

Diplômée d'un programme en français qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen, certifiée en 2019, détenant un contrat de remplacement à long terme, à temps plein, dans la région d'Ottawa

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

Ces données, ainsi que la prévision jusqu'en 2022 d'un nombre beaucoup plus faible de diplômés certifiés d'un programme en français qu'avant 2016, confirment que la forte demande de nouveaux enseignants diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Université d'Ottawa et de l'Université Laurentienne se poursuivra. Les conseils scolaires de langue française doivent s'attendre à ce que la pénurie actuelle d'effectifs enseignants se poursuive et qu'elle constitue un défi majeur en matière de recrutement pour pourvoir les futurs postes vacants des années à venir.

Résultats de recherche d'emploi des postulants en 1^{re} année de carrière, de 2008 à 2020 : tous les diplômés d'un programme en français



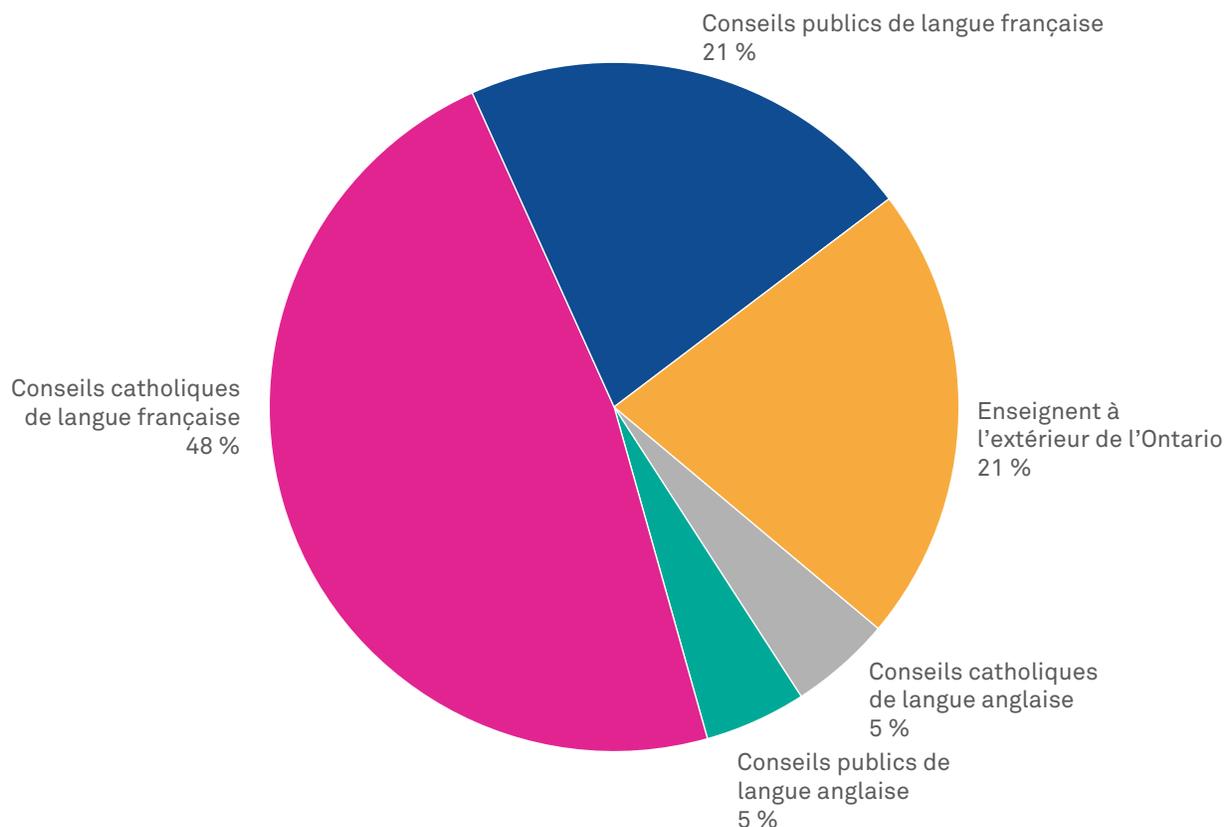
Un diplômé sur cinq d'un programme en français de l'Ontario enseigne à l'extérieur de la province pendant sa première année de carrière

Comme l'indique la section de ce rapport consacrée à la recherche d'emploi, 16 % des diplômés d'un programme en français de l'Ontario ont postulé pour enseigner à l'extérieur de la province, et 3 % dans les écoles indépendantes

de l'Ontario, contre seulement 2 et 4 % les deux années précédentes.

À la fin de l'année scolaire 2019-2020, plus de deux diplômés sur trois (69 %) déclarent enseigner dans un conseil scolaire de langue française de l'Ontario, 10 %, dans un conseil scolaire de langue anglaise de l'Ontario et 21 %, dans des écoles à l'extérieur de la province (principalement au Québec).

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

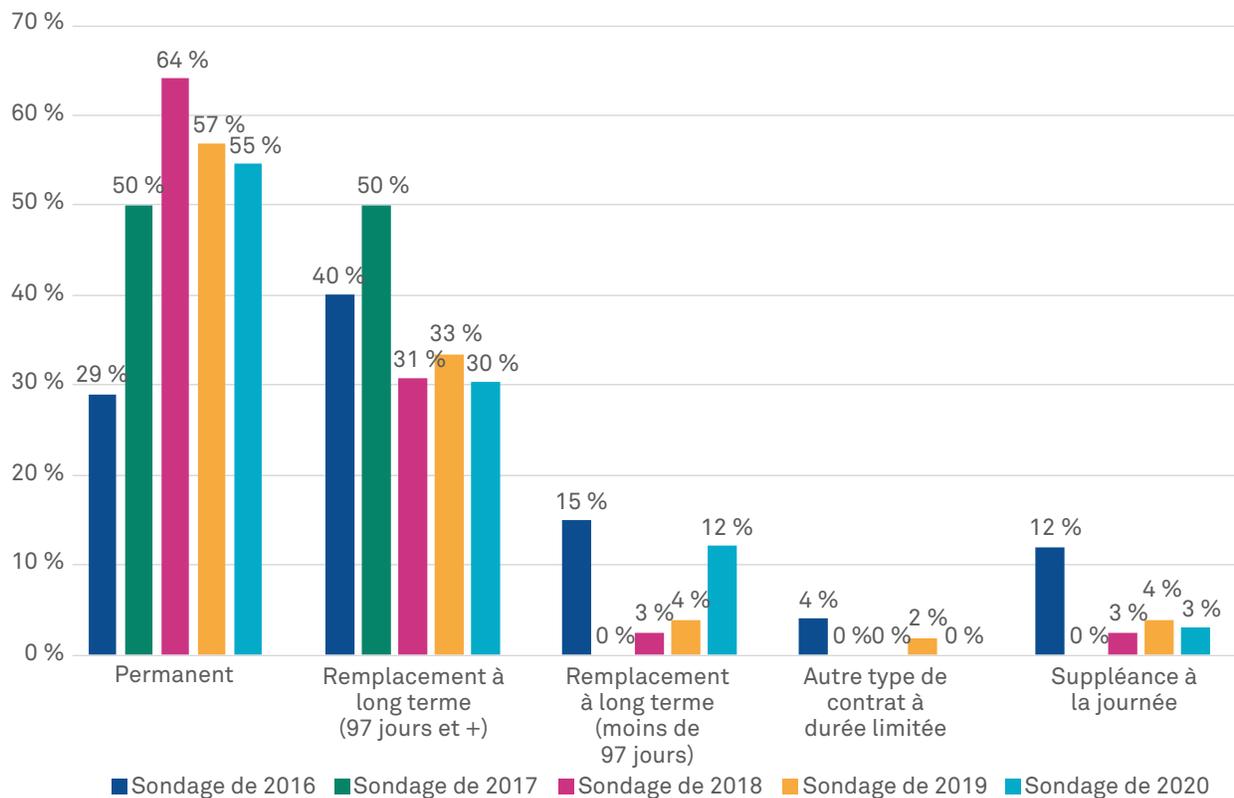


Les diplômés d'un programme en français de l'Ontario obtiennent rapidement un poste permanent en enseignement

Au début de l'année scolaire 2019-2020, la majorité des diplômés francophones résidant en Ontario ont commencé leur carrière en enseignement avec un poste permanent (24 %) ou un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (33 %). Un diplômé sur quatre (24 %) a commencé à enseigner à titre de suppléant à la journée.

Pour la plupart des enseignants à qui l'on n'offre pas immédiatement un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme, cette situation précaire n'est que de courte durée. À la fin de la première année scolaire, la plupart d'entre eux détenaient un poste permanent (55 %) ou de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (30 %). Ils n'étaient que 3 % à être toujours sur des listes de suppléance à la journée.

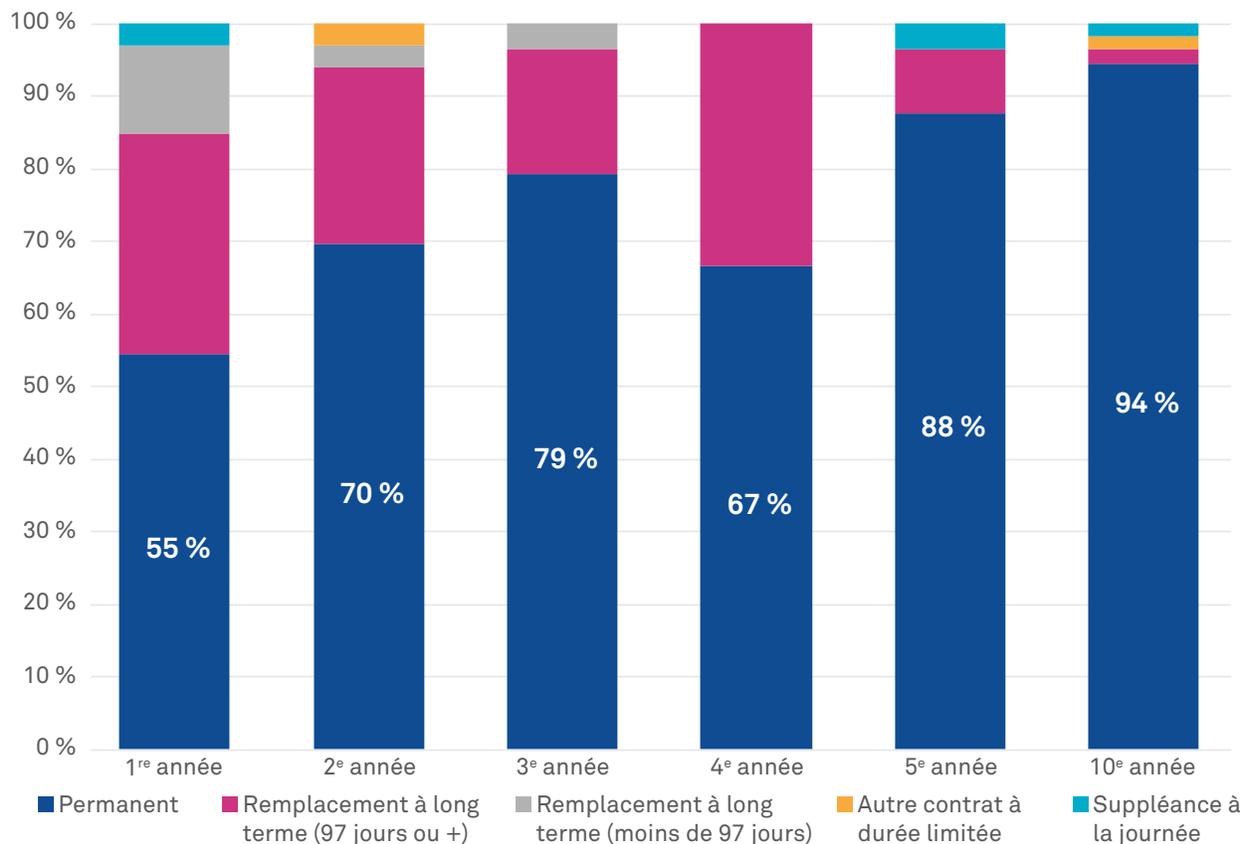
Types de contrat en enseignement à la fin de la 1^{re} année scolaire, diplômés d'un programme en français résidant en Ontario



L'amélioration substantielle des types d'emplois qu'ont obtenus les diplômés francophones en première année de carrière résidant en Ontario et agréés au cours des quatre dernières années constitue une autre indication de la grande amélioration du marché pour ces nouveaux diplômés en enseignement.

Le pourcentage d'enseignants francophones résidant en Ontario ayant un emploi permanent en début de carrière augmente de façon assez régulière de 55 % à la première année de carrière à 79 % à la troisième année de carrière, puis à 88 % à la quatrième année de carrière. À la dixième année de carrière, 94 % des enseignants occupent un poste permanent.

Types de contrat des diplômés d'un programme en français résidant en Ontario en 2020, selon le nombre d'années écoulées depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner



Les enseignants venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner et détenant des titres de compétence en formation à l'enseignement en français de l'extérieur de la province trouvent aussi rapidement un emploi ou un poste permanent dans leur domaine

La plupart des enseignants de l'Ontario venant d'obtenir l'autorisation d'enseigner qui ont suivi leur formation à l'enseignement en français dans une autre province ou à l'étranger trouvent un emploi dans leur domaine en Ontario au début de leur carrière dans la province. Les 33 enseignants de l'Ontario qui ont répondu à notre sondage en 2020 et qui correspondent à ce profil ont déclaré avoir du travail pendant leur première ou leur deuxième année de carrière.

Deux de ces enseignants formés à l'extérieur de la province sur trois (67 %) déclarent détenir un poste permanent et 26 %, un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours.

La moitié de ces enseignants francophones en première et en deuxième année de carrière travaillent dans un conseil scolaire de langue française en Ontario, un sur trois, dans un conseil scolaire de langue anglaise et un sur dix, dans une école indépendante de l'Ontario.

9. Conclusions

De 2005 à 2014, le nombre d'enseignants nouvellement certifiés a largement excédé la demande en Ontario chaque année, demande principalement créée par les départs à la retraite du personnel enseignant. Ce déséquilibre a saturé le marché de l'emploi en enseignement dans la province, et le domaine a connu un important surplus annuel qui s'est amplifié chaque année.

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

Maintenant que le nombre de nouveaux enseignants certifiés a beaucoup diminué chaque année depuis 2015, que le nombre de départs à la retraite a augmenté et que le nombre d'inscriptions à l'élémentaire et au secondaire est en croissance, le marché de l'emploi en enseignement de l'Ontario s'est grandement désengorgé. Moins

d'enseignantes et d'enseignants en début de carrière au chômage sont en concurrence les uns avec les autres pour décrocher les postes de suppléance, les contrats de remplacement à long terme et les emplois permanents disponibles à l'échelle de la province, et plus d'enseignants ontariens nouvellement certifiés y trouvent un emploi, particulièrement dans les conseils scolaires de l'Ontario.

En 2020, nous avons sondé les enseignantes et enseignants après la fermeture des écoles en Ontario et ailleurs en raison de la pandémie de COVID-19. La plupart des enseignants en première année de carrière effectuant de la suppléance à la journée, de même que les suppléants dans leur deuxième à leur cinquième année de carrière, ont perdu leur emploi entre la mi-mars et le mois de juin, ce qui a entraîné un taux de sous-emploi beaucoup plus important que dans les années précédentes.

L'augmentation du nombre moyen d'élèves par classe dans les écoles secondaires financées par les fonds publics en 2019-2020 a entraîné une légère hausse du chômage des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner

aux cycles moyen-intermédiaire et intermédiaire-supérieur.

Les effets de la fermeture des écoles sur le sous-emploi des enseignants en début de carrière en Ontario, et ceux de l'augmentation du nombre d'élèves par classe au secondaire sur le taux de chômage des enseignants aux cycles moyen-intermédiaire et intermédiaire-supérieur, ne sont très probablement que temporaires. L'enseignement en présentiel a repris pour l'année scolaire 2020-2021, rétablissant le besoin de suppléants à la journée. Les ententes conclues avec le personnel enseignant ont fixé le financement pour un nombre d'élèves par classe au ratio accru de 23-1 de 2019-2020. Ces ententes assurent qu'aucune autre augmentation du nombre d'élèves par classe ne devrait survenir au cours des deux prochaines années.

Le nombre d'enseignants nouvellement certifiés chaque année devrait être à peu près égal au nombre de départs à la retraite prévus au cours des prochaines années, une situation jamais vue depuis que nous avons commencé à suivre l'offre et la demande provinciales il y a 20 ans. Sans une augmentation du nombre d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario dans les années à venir, les pénuries de main-d'œuvre dans la province toucheront bien plus que les conseils scolaires de langue française et le marché des enseignants de FLS, deux groupes qui connaissent des pénuries depuis quelques années déjà et posent des défis aux conseils scolaires en Ontario.

Les diplômés d'un programme en anglais non qualifiés pour enseigner le FLS signalent des taux de chômage beaucoup plus faibles ces dernières années, passant de 34 % en 2016 à 8 % en 2020. Cette forte baisse concerne également les enseignants anglophones aux cycles primaire-moyen, qui signalent un taux de chômage de 8 % cette année, contre 37 % en 2016.

Le taux de chômage a quelque peu augmenté dans chacun des groupes d'enseignants nouvellement certifiés en Ontario, y compris chez les enseignants formés à l'extérieur de la province et à l'étranger. Les enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière en Ontario continuent de connaître le taux de chômage le plus élevé, soit 43 % selon le sondage de cette année, contre 40 % en 2019. Cette hausse s'est produite malgré le recrutement accru des écoles indépendantes de l'Ontario, qui ont augmenté leur part de l'embauche d'enseignants nouvellement arrivés au Canada en première année de carrière à 50 % (contre 26 % en 2019).

Les conseils scolaires devront relever de grands défis au chapitre du recrutement au cours des prochaines années, non seulement afin de pourvoir les postes en enseignement en français et en FLS, mais aussi les postes en anglais et les postes de suppléance à la journée, et ce, à tous les cycles. L'important surplus de personnel enseignant qui avait laissé un grand nombre de pédagogues en début de carrière au chômage en Ontario est terminé.

Bien que la plupart des nouveaux diplômés de l'Ontario aient trouvé, ces dernières années, un emploi de suppléance à la journée, un contrat de remplacement à long terme ou un poste permanent dans la province, un nombre important de diplômés en début de carrière quittent l'Ontario pour trouver un emploi en enseignement dans une autre province ou à l'étranger. Nombre de ces enseignants agréés de l'Ontario qui travaillent à l'extérieur de la province disent vouloir revenir enseigner en Ontario dans l'avenir.

Les contrats précaires en enseignement et le manque de postes permanents persistent depuis des années pour de nombreux enseignants anglophones dans le système scolaire financé par les fonds publics de l'Ontario, bien que ce groupe ait fait certains gains évidents au chapitre des postes permanents en début de carrière ces dernières années. La modification des règles d'embauche en Ontario devrait améliorer davantage la progression de leur carrière dans les années à venir.

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 qui en sont à leurs premières années de carrière depuis l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario. L'échantillonnage inclut aussi les Ontariens nouvellement certifiés dans la province après avoir obtenu un diplôme en enseignement dans une autre province ou à l'étranger, les Canadiennes et Canadiens dans une autre province et les enseignants nouvellement arrivés au Canada formés à l'étranger.

La présente étude procure aux intervenants en éducation des renseignements sur la période de transition des diplômés en enseignement de l'Ontario au sein de la profession. Les sondages permettent d'évaluer l'évolution de leur carrière sur un certain nombre d'années ainsi que le taux de chômage et de sous-emploi par qualification, langue et région géographique. Nous suivons la progression du personnel enseignant de la suppléance à la journée à un poste permanent dans les premières années de carrière. Les questions portent sur l'insertion professionnelle, le programme

de formation à l'enseignement, les activités de perfectionnement professionnel et les besoins continus. Les sondages abordent aussi les raisons pour lesquelles certains d'entre eux poursuivent d'autres carrières et quittent la profession.

Au cours des 20 années d'existence de cette étude, les changements démographiques relatifs au corps enseignant et sur le plan de l'équilibre entre l'offre et la demande de personnel enseignant dans la province ont été considérables. L'étude fournit une analyse de la fluctuation de l'équilibre entre le nombre de postes offerts et le nombre de pédagogues cherchant du travail.

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

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

Conception du sondage et mode de distribution

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

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

Les enseignants ont reçu l'invitation à participer au sondage en mai 2020. Les groupes comprenaient les diplômés

de 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 et 2010 d'un programme de formation à l'enseignement de l'Ontario, ainsi que les enseignants formés et autorisés à enseigner dans une autre province canadienne ou à l'étranger et ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2018 et en 2019.

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

Plan d'échantillonnage et administration des sondages

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

Les personnes choisies ont reçu un courriel, signé par le registraire de l'Ordre, de présentation et de sollicitation pour participer au sondage. Un second courriel les invitait à participer au sondage correspondant à leur cohorte et à leur langue de communication avec l'Ordre, et leur fournissait une adresse URL pour y répondre. Nous avons assuré aux répondants que les renseignements fournis resteraient confidentiels et ne seraient en aucune façon liés à leur dossier de membre à l'Ordre ni à

l'information contenue dans le tableau de l'Ordre les concernant. En guise de mesure incitative, nous offrons aux répondants l'occasion de participer à un tirage au sort pour courir la chance de gagner l'un des cinq prix de 150 \$.

L'utilisation d'un vaste échantillonnage permet d'étayer l'analyse des groupes d'enseignants selon la région, les qualifications et la langue de formation à l'enseignement. En 2020, nous avons sondé tous les membres en règle de l'Ordre diplômés d'une faculté d'éducation de l'Ontario en 2019 ainsi que les enseignants diplômés dans une autre province ou à l'étranger. Pour les diplômés de l'Ontario certifiés en 2018, les échantillons aléatoires représentaient 50 % des membres, et pour ceux qui ont été certifiés plus tôt, ils représentaient 25 % des membres.

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

Taux de réponse et marges d'erreur

Certaines réponses étaient incomplètes. Les questionnaires dont la première section portant sur la situation d'emploi est incomplète ne sont pas inclus dans l'analyse. Les questionnaires dont les sections portant sur la situation d'emploi et les données démographiques sont complètes, mais dont les autres sections ne sont pas nécessairement toutes complètes, sont également inclus dans

l'analyse. Ce procédé vise à réduire au minimum toute inexactitude pouvant découler de la différence de temps imparti pour répondre au sondage.

Pour le sondage de 2020, nous avons reçu 4 014 réponses d'enseignantes et d'enseignants de quatre groupes ayant reçu une version distincte du sondage, soit une proportion d'environ 22 % de l'ensemble des invitations, un échantillon représentant 18 362 membres de l'Ordre. Les taux de réponse pour les quatre sondages distincts varient entre 18 et 30 %, et les marges d'erreur, entre 2,2 et 4,3 %. La marge d'erreur globale est de 1,4 %, avec un intervalle de confiance de 95 %.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner/ groupe	Échantillon	Nombre de répondants	Taux de réponse (en %)	Marge d'erreur* (en %)
Tous les groupes	18 362	4 014	22	1,4
Diplômés de l'Ontario de 2019	4 513	1 353	30	2,2
Diplômés de l'Ontario de 2018	2 573	605	24	3,5
Diplômés de l'Ontario de 2010, 2015, 2016 et 2017	9 432	1 650	18	2,2
Enseignants formés à l'extérieur de la province certifiés en 2018 et en 2019	1 844	406	22	4,3

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

Le taux de réponse au sondage a diminué au cours des dernières années; il est passé d'une moyenne de 37 % en 2011 à 15 % en 2019, mais a remonté à 22 % en 2020. Le déclin des dernières années est observable chez tous les groupes sondés. Aucun changement n'a été apporté à la méthodologie du sondage au cours de cette période, et l'analyse des données démographiques de ceux qui répondent au sondage ne permet pas d'attribuer ce déclin à un groupe en particulier.

La baisse du taux de réponse s'explique très probablement par une lassitude à l'égard des sondages en ligne. Quand les sondages en ligne ont remplacé les sondages envoyés par la poste, nous avons observé une forte augmentation du taux de réponse, probablement à cause de l'attrait de la nouveauté. Compte tenu de l'augmentation du nombre de sondages en ligne en Ontario, il est possible que ce format ait perdu de son attrait, entraînant un déclin du taux de réponse.

L'augmentation du taux de réponse en 2020 de 15 à 22 % est probablement liée au fait que l'enseignement en

présentiel s'est terminé à la mi-mars en Ontario et dans de nombreux autres territoires de compétence où résidaient des enseignants agréés de l'Ontario en début de carrière. Cette situation particulière a facilité la tâche aux enseignants sondés en mai 2020, la plupart d'entre eux enseignant en ligne sur des ordinateurs à leur disposition tout au long de la journée.

Le taux de réponse des diplômés en première année de carrière de 30 % et le taux de réponse global de 22 % sont considérés comme de bons taux pour les sondages en ligne. En plus de l'importance personnelle que revêt le sujet du sondage pour les répondants, le tirage et les deux courriels de rappel contribuent à l'obtention d'un taux de réponse élevé.

11. Données démographiques

Diplômés de l'Ontario

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

d'évaluer la situation d'emploi selon le nombre d'années sur le marché du travail. Certains diplômés attendent une année ou plus avant de faire une demande d'inscription.

Le tableau ci-dessous illustre combien d'années ils attendent avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner.

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

	2019	2018	2017	2016	2015
Diplôme obtenu la même année	92 %	91 %	90 %	93 %	84 %
Diplôme obtenu l'année précédente	6	7	7	5	10
Diplôme obtenu deux ans plus tôt	2	1	3	2	3
Diplôme obtenu plus de deux ans plus tôt	0	1	0	0	3

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 2019.

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

	2019	2018	2017	2016	2015	2010
Primaire-moyen	51 %	51 %	52 %	48 %	51 %	49 %
Moyen-intermédiaire	17	16	15	22	18	15
Intermédiaire-supérieur	29	30	30	28	28	29
Éducation technologique	2	3	3	2	1	7

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

	2019	2018	2017	2016	2015	2010
Facultés d'éducation de l'Ontario	95 %	96 %	94 %	92 %	97 %	92 %
Programmes autorisés par consentement ministériel*	5	4	6	8	3	8

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

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

	2019	2018	2017	2016	2015	2010
Anglais	95 %	92 %	86 %	95 %	84 %	85 %
Français	5	8	14	5	16	15

Répondants déclarant des qualifications additionnelles

		2019	2018	2017	2016	2015
Obtention d'au moins une qualification additionnelle		61 %	75 %	85 %	87 %	83 %
Obtention d'au moins deux qualifications additionnelles		33	56	68	76	68
	Cycle	2019	2018	2017	2016	2015
Obtention de la qualification additionnelle <i>French as a Second Language</i> ou d'une formation équivalente	PM	20 %	20 %	17 %	20 %	26 %
	MI	26	15	28	28	29
	IS	13	8	17	19	17
Obtention d'une qualification additionnelle ou d'une qualification de base additionnelle en mathématiques	PM	34	45	46	54	44
	MI	23	24	36	37	39
	IS	13	23	9	17	21

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

	2019	2018	2017	2016	2015	2010
Femme	81 %	78 %	79 %	84 %	74 %	77 %
Homme	18	20	20	16	25	22
Autre	< 1	2	1	< 1	1	< 1

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

	2019	2018	2017	2016	2015	2010
Première carrière	81 %	81 %	81 %	89 %	76 %	63 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	19	19	19	11	24	37

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

	2019	2018	2017	2016	2015	2010
18 à 24 ans	32 %	13 %	< 1 %	0	0	0
25 à 34 ans	59	75	87	91 %	75 %	41 %
35 à 44 ans	6	9	9	6	14	34
45 à 54 ans	3	3	3	3	10	17
55 à 64 ans	< 1	< 1	0	< 1	1	7
65 ans et +	< 1	0	0	0	0	< 1

Enseignants nouvellement arrivés au Canada

Profil démographique des répondants nouvellement arrivés au Canada ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2018 et en 2019 (N = 198) :

Qualifications pour enseigner en Ontario, selon les cycles

Primaire-moyen	18 %
Moyen-intermédiaire	24
Intermédiaire-supérieur	45
Éducation technologique	2
Autre combinaison	12

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	84 %
Français	18
Autre	7

Genre

Femme	76 %
Homme	23
Autre	1

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Première carrière	91 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	9

Tranche d'âges

18 à 24 ans	< 1 %
25 à 34 ans	24
35 à 44 ans	52
45 à 54 ans	21
55 à 64 ans	1
65 ans et +	0

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

Aucune	3 %
Moins d'un an	4
1 à 2 ans	10
3 à 5 ans	23
6 à 10 ans	29
Plus de 10 ans	32

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

Inde	32 %
États-Unis	7
Jamaïque	6
Royaume-Uni	6
Autres provinces canadiennes	5
Pakistan	4
Côte d'Ivoire	3
Nigéria	3
France	3

42 autres pays et provinces affichant 2 % ou moins

Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans une autre province ou à l'étranger (sauf les collèges frontaliers de l'État de New York) (N = 81)

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

Qualifications pour enseigner, selon les cycles

Primaire-moyen	50 %
Moyen-intermédiaire	2
Intermédiaire-supérieur	41
Éducation technologique	2
Autre combinaison	5

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	95 %
Français	5

Genre

Femme	72 %
Homme	27
Autre	1

Tranche d'âges

18 à 24 ans	12 %
25 à 34 ans	64
35 à 44 ans	12
45 à 54 ans	7
55 à 64 ans	4

Enseignement comme première ou deuxième carrière

Première carrière	77 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	23

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

Aucune	42 %
Moins d'un an	10
1 à 2 ans	26
3 à 5 ans	7
6 à 10 ans	9
Plus de 10 ans	6

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

Ontariens ayant obtenu l'autorisation d'enseigner après avoir suivi une formation à l'enseignement dans l'État de New York près de la frontière canadienne (N = 42)

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

Qualifications pour enseigner, selon les cycles

Primaire-moyen	57 %
Moyen-intermédiaire	2
Intermédiaire-supérieur	27
Éducation technologique	0
Autre combinaison	14

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement

Anglais	98 %
Français	2

Genre	
Femme	88 %
Homme	12
Autre	0

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	0 %
25 à 34 ans	66
35 à 44 ans	22
45 à 54 ans	12

Enseignement comme première ou deuxième carrière	
Première carrière	50 %
Deuxième carrière ou vocation tardive	50

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario*	
Aucune	69 %
Moins d'un an	5
1 à 2 ans	7
3 à 5 ans	5
6 à 10 ans	10
Plus de 10 ans	5

* États-Unis, Québec et Alberta compris.

Enseignants qualifiés pour enseigner dans une autre province et installés en Ontario (N = 58)

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

Qualifications pour enseigner en Ontario, selon les cycles	
Primaire-moyen	43 %
Moyen-intermédiaire	5
Intermédiaire-supérieur	47
Éducation technologique	0
Autre combinaison	5

Langue du programme de formation initiale à l'enseignement	
Anglais	74 %
Français	26
Français et anglais	0

Genre	
Femme	84 %
Homme	16
Autre	0

Tranche d'âges	
18 à 24 ans	2 %
25 à 34 ans	54
35 à 44 ans	31
45 à 54 ans	7
55 à 64 ans	6

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

Nombre d'années d'expérience en enseignement avant l'obtention de l'autorisation d'enseigner en Ontario	
Aucune	5 %
Moins d'un an	9
1 à 2 ans	30
3 à 5 ans	19
6 à 10 ans	16
Plus de 10 ans	21

Provinces et pays dans lesquels les répondants ont enseigné	
Québec	27 %
Alberta	16
Nouvelle-Écosse	12
Colombie-Britannique	9
Terre-Neuve-et-Labrador	9
Saskatchewan	7
Nouveau-Brunswick	4
Royaume-Uni	4
Nunavut	3
Île-du-Prince-Édouard	3
3 autres affichant 1 % ou moins	3

12. Glossaire

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

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

Collèges frontaliers américains – Collèges de l'État de New York qui comprennent le Collège Canisius, le Collège Daeman, le Collège D'Youville, le Collège Médaille et l'Université du Niagara (New York)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Facultés d'éducation universitaires financées par les fonds publics de l'Ontario – Facultés d'éducation de l'Université Brock, de l'Université Lakehead, de l'Université Laurentienne, de l'Université Nipissing, de l'IEPO de

l'Université de Toronto, de l'Université Queen's, de l'Université Trent, de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Western, de l'Université de Windsor, de l'Université Wilfrid-Laurier et de l'Université York

Marché de l'emploi en enseignement en Ontario – Postes disponibles en enseignement aux paliers élémentaire et secondaire, dans une école financée par les fonds publics, dans les administrations scolaires provinciales, dans une école des Premières Nations ou dans une école indépendante en Ontario

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

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

Programmes de formation à l'enseignement autorisés par le ministère de l'Éducation – Programmes de formation à l'enseignement ayant reçu une autorisation particulière du Ministère, comme les programmes de l'Université Charles-Sturt, de l'Université de Niagara (Ontario) et du Collège universitaire Tyndale (l'Université Redeemer, aussi autorisée, mais en

vertu d'une loi spéciale de l'Assemblée législative de l'Ontario, a été incorporée à cette définition à des fins d'analyse)

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

Sous-employé – Qui désire travailler davantage comme enseignante ou enseignant pendant l'année scolaire; quand une personne se trouve dans cette situation, on parle de «sous-emploi»

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

13. Annexe 1

Évaluation des connaissances professionnelles et des compétences pédagogiques de base

Dans nos sondages, nous avons demandé aux enseignantes et enseignants en première année de carrière d'exprimer leur niveau d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes :

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

Ces affirmations ont trait à un ensemble complet de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales. Ces

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enseignants à l'élémentaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

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

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

Enseignants au secondaire – Préparation professionnelle

Affirmation : Mon niveau de préparation professionnelle est excellent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Annexe 2

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

Départs à la retraite du personnel enseignant

Les prévisions quant aux départs à la retraite du personnel enseignant pour les années 2020 à 2022 sont établies selon :

- les tendances anticipées dans les rapports du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario jusqu'en 2019;
- les prévisions de retraite du personnel enseignant tirées du rapport sur les prévisions de 2016 rédigé par PRISM Economics and Analysis à l'intention du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Le rapport de PRISM comprend des prévisions provenant du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ainsi que des prévisions démographiques sur le décès d'enseignants actifs. Nous avons ajusté les prévisions de retraite de PRISM à la hausse en utilisant le nombre de départs à la retraite enregistrés avant 2020 comme base et en déployant la tendance à la hausse décrite par PRISM. Les prévisions de pertes dues aux décès ou à d'autres facteurs de préretraite ne sont pas incluses. De plus, notre méthodologie n'intègre pas les prévisions de retraite du personnel enseignant des écoles indépendantes de l'Ontario.

Nouveau personnel enseignant

Les prévisions en matière de nouveau personnel enseignant pour les années 2020 à 2022 sont établies selon :

- les rapports du Centre de demande d'admission aux universités de l'Ontario sur

- les confirmations d'admission au programme consécutif des facultés d'éducation de l'Ontario de 2017 à 2020;
- les tendances quant au nombre d'étudiants inscrits aux programmes consécutifs

- de formation à l'enseignement afin de s'assurer qu'il y aura probablement assez de postulants qualifiés en 2021 pour appuyer les prévisions de 2022;
- les admissions au programme de maîtrise en enseignement à l'Université de Toronto de 2017 à 2020;
 - les tendances en matière de financement par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités des inscriptions au programme concurrent de formation à l'enseignement dans les universités de l'Ontario;
 - les tendances rapportées chaque année par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario quant au nombre de diplômés en enseignement de l'Ontario pour l'année en cours et l'année précédente, de même qu'au nombre d'autorisations d'enseigner délivrées à ces diplômés. Cela permet de prévoir le nombre d'autorisations d'enseigner qui seront délivrées l'année suivante selon les confirmations d'admissions au programme consécutif de formation à l'enseignement deux ans plus tôt, de même que le nombre de diplômés des années précédentes qui ont tardé à déposer une demande d'inscription à l'Ordre;
 - les tendances en ce qui concerne l'obtention de l'autorisation d'enseigner des enseignants de l'extérieur de la province, y compris ceux d'autres provinces, ceux formés dans un collège frontalier américain et ceux de l'étranger (dont les personnes nouvellement arrivées au Canada et les Ontariennes et Ontariens étudiant à l'étranger);
 - l'annonce ou non d'engagements de la part du ministère de la Formation et des Collèges et Universités au sujet des changements au financement des places dans les facultés d'éducation;
 - les plafonds d'inscription annoncés pour les collèges détenant un permis spécial et l'Université Redeemer exerçant leurs activités en Ontario.

Le sondage sur la transition à l'enseignement de 2020 et les analyses confirment que le surplus de personnel enseignant en Ontario s'est résorbé.

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

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

Au cours de l'année scolaire 2019-2020, de nombreux suppléants en début de carrière ont perdu des affectations lorsque les écoles ont fermé leurs portes en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. Le taux de chômage des enseignants en première année de carrière qualifiés pour enseigner au secondaire en Ontario a connu une hausse en raison de l'augmentation du nombre moyen d'élèves par classe en 2019-2020. Ces deux constats constituent très probablement des reculs temporaires pour les nouveaux enseignants de l'Ontario, compte tenu des conditions sous-jacentes au marché du travail.

Les prévisions annuelles quant au nombre d'enseignants qui seront nouvellement certifiés en Ontario étant insuffisantes pour assurer le remplacement du personnel enseignant qui part à la retraite et répondre à la hausse des inscriptions au cours des prochaines années, on s'attend à une pénurie d'enseignants anglophones. La province a besoin de plus de nouveaux enseignants qu'à l'heure actuelle pour pourvoir les postes vacants et répondre aux besoins en suppléance dans les années à venir.

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



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

Fixer la norme
pour un enseignement
de qualité

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

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